

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Právní, účetní a daňové aspekty mzdového systému vybrané obchodní společnosti
Legal, Accounting and Tax Aspects of Payroll System in Selected Business
Company

Student: Martina Izaiášová
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2018

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a daní

Zadání bakalářské práce

Student: **Martina Izaiašová**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Téma: Právní, účetní a daňové aspekty mzdového systému vybrané obchodní společnosti
Legal, Accounting and Tax Aspects of Payroll System in Selected Business Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Vymezení základních pojmů mzdového systému z právního hlediska
3. Účtování a výpočet mezd a jejich zdanění
4. Mzdový systém vybrané obchodní společnosti
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2017*. 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 631 s. ISBN 978-80-7554-062-1.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 367 s. ISBN 978-80-7554-064-5.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2017*. 20. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. 464 s. ISBN 978-80-271-0426-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yveta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 24.11.2017

Datum odevzdání: 11.05.2018

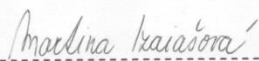


Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, kromě příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 11. 5. 2018



Martina Izaiašová

Obsah

1	Úvod	6
2	Vymezení základních pojmů mzdového systému z právního hlediska	8
2.1	Pracovněprávní vztahy	8
2.1.1	Účastníci pracovního poměru	9
2.1.2	Vznik pracovního poměru	9
2.1.3	Doba trvání pracovního poměru	10
2.1.4	Skončení pracovního poměru	11
2.2	Základní formy odměny za práci.....	13
2.2.1	Typy mezd	13
2.2.2	Formy mezd.....	14
2.2.3	Struktura mezd	15
2.2.4	Složky mzdy	15
2.3	Minimální mzda	17
2.4	Zaručená mzda.....	19
2.5	Zaměstnanecké benefity.....	20
3	Účtování a výpočet mezd a jejich zdanění	24
3.1	Splatnost a výplata mzdy	24
3.2	Zúčtování mezd	25
3.3	Srážky ze mzdy	26
3.4	Výpočet mezd	27
3.4.1	Hrubá mzda	27
3.4.2	Superhrubá mzda	27
3.4.3	Pojistné na sociální zabezpečení	28
3.4.4	Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.....	29
3.4.5	Daň z příjmů	30

3.4.6 Čistá mzda.....	30
3.5 Slevy na dani	31
3.6 Daňové zvýhodnění	34
3.7 Účtování mezd.....	34
4 Mzdový systém vybrané obchodní společnosti	38
4.1 Základní informace o obchodní společnosti.....	38
4.2 Základní mzdy zaměstnanců	39
4.2.1 Změny základní mzdy	41
4.2.2 Náhrada mzdy	42
4.3 Příplatky.....	42
4.4 Odměny	45
4.5 Zaměstnanecké benefity.....	46
4.5.1 Věrnostní odměny k pracovním výročím.....	47
4.5.2 Příspěvek na dopravné.....	48
4.5.3 Sociální fond	48
4.5.4 Zdravotní péče.....	49
4.5.5 Péče o děti zaměstnanců	49
4.5.6 Ostatní sociální služby	49
4.6 Návrhy zlepšení mzdového systému v obchodní společnosti.....	49
4.6.1 Zvýšení mzdy formou poskytnutí osobního automobilu ke služebním i soukromým účelům	51
4.6.2 Zvýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění	53
4.6.3 Zdravotní dny volna	55
4.7 Zhodnocení mzdového systému vybrané obchodní společnosti.....	55
5 Závěr	57
Seznam použité literatury.....	59
Seznam zkratek.....	62
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	

Seznam příloh
Přílohy

1 Úvod

Mzdová problematika je nedílnou součástí nejen každé firmy, ale také každé domácnosti. Týká se zejména těch lidí, kteří jsou v pracovněprávním vztahu, a kterým záleží na tom, jaká částka jim je připsána na účet. Prostřednictvím mezd se každý zaměstnanec snaží uspokojit své životní potřeby. Je proto velmi důležité, aby byla tato problematika známá všem. Taktéž pro firmu je to velmi důležité, neboť mzdové náklady tvoří značnou část celkových nákladů firmy. I přesto, že se většina firem snaží minimalizovat své náklady a tím dosáhnout maximálního zisku, musí v oblasti mzdové problematiky dodržovat řadu platných zákonů a předpisů. Což souvisí zejména s minimální a zaručenou mzdou, která se v posledních letech změnila.

Každému, kdo si hledá práci, záleží na tom, jakou mzdou bude za svou práci odměněn. Ale nejen mzda stačí k rozhodnutí práci přijmout, jsou zde i jiné aspekty. Jako jsou například zaměstnanecké benefity, jež na zaměstnance působí často mnohem více než mzda. Proto by zaměstnavatel měl mít propracovaný mzdový systém i s dalšími výhodami pro zaměstnance, které budou motivací pro přijetí dané pracovní nabídky a také pro lepší pracovní výkony zaměstnanců.

Cílem bakalářské práce je vymezení základních pojmů týkajících se mzdové problematiky z právního hlediska, seznámení s postupem výpočtu mezd, jejich zdaněním a účtováním. V praktické části bakalářské práce bude popsán a zhodnocen mzdový systém vybrané obchodní společnosti, včetně jejich interních směrnic, popřípadě tyto vnitropodnikové směrnice budou doplněny o další způsoby odměňování zaměstnanců.

V druhé kapitole budou vymezeny základní pojmy týkající se mzdového systému. Jedná se zejména o vznik pracovního poměru, jeho účastníky, dobu trvání a jeho skončení. Kapitola bude věnována pojmům, vysvětlujícím co je mzda, jaké jsou typy mezd nebo na jaké příplatky má zaměstnanec nárok. Nedílnou součástí jsou i minimální a zaručená mzda, okrajově budou zmíněny zaměstnanecké benefity.

Třetí kapitola bude věnována výpočtu mezd, jejich zdaněním a zaúčtování jednotlivých účetních případů. Budou zde popsány sazby a postup výpočtu sociálního a zdravotního pojištění. Dále výpočet zálohy na daň z příjmů, slevy na dani a daňové zvýhodnění. V neposlední řadě zde bude uvedeno zaúčtování jednotlivých účetních případů týkajících se mezd z pohledu zaměstnavatele.

Praktická část bakalářské práce se bude zabývat mzdovým systémem ve vybrané obchodní společnosti. V této kapitole budou uvedeny základní informace o obchodní společnosti, základní charakteristika mzdového systému v obchodní společnosti, která zahrnuje typy mezd podle pracovních kategorií, změny základní mzdy, příplatky, které daná obchodní společnost poskytuje. Nedílnou součástí jsou také odměny poskytované k různým životním výročím. Mzdový systém vybrané obchodní společnosti bude doplněn o další možné způsoby odměňování zaměstnanců.

Práce vychází z právního vztahu k 1. 1. 2018 a v práci bude využita metoda deskripce, komparace a analýzy.

2 Vymezení základních pojmů mzdového systému z právního hlediska

Cílem kapitoly je vymezení základních pojmů týkajících se mzdového systému. Jsou zde uvedeny základní pojmy, jež upravují pracovněprávní vztahy, nebo vymezení pojmů vztahujících se k náležitostem mzdy. Tak jako mzda je jedním z faktorů ovlivňující motivaci zaměstnanců, tak zaměstnanecké výhody, které jsou uvedeny na konci této kapitoly, k tomu výrazně přispívají.

2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou upravovány zákoníkem práce, vyhláškami a dalšími předpisy, které se dané problematiky týkají. Z právního hlediska tyto vztahy úzce souvisí se mzdovým systémem ve firmě a jsou jeho nedílnou součástí.

Pracovněprávní vztah je vytvořen na základě uzavření pracovního poměru nebo dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pracovněprávní vztah může vzniknout pouze se souhlasem zaměstnavatele a fyzické osoby, tedy zaměstnance. V těchto vztazích jsou uplatňovány určité zásady, kterými jsou zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnance v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Mezi pracovněprávní vztahy patří jak pracovní poměr, tak právní vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti a dohodu o provedení práce. V pracovněprávním vztahu je vykonávaná závislá práce, která je vykonávaná ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů, přičemž zaměstnanec tuto práci vykonává sám. Tato práce je vykonávaná za mzdu, plat či odměnu za práci, kterou zaměstnanec získá, pokud pracuje na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti, na náklady zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti či jiném dohodnutém místě. [11]

2.1.1 Účastníci pracovního poměru

Zaměstnavatelem může být fyzická osoba, která má oprávnění podnikat nebo vykonávat jinou samostatnou výdělečnou činnost. Dále jím může být občan, který se rozhodl přijmout druhého občana do pracovního poměru, právnická osoba, obec nebo stát. Zaměstnavatel má v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, které vznikají u právnických osob zápisem do obchodního rejstříku a u fyzických osob dosažením 18 let věku.

Zaměstnanec, což je jedna ze stran pracovního poměru, je fyzická osoba, které vznikají práva a povinnosti, tak i způsobilost právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti, dnem, kdy dosáhl věku 15 let.

2.1.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby, kterými jsou pracovní smlouva a jmenování. Vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy je nejčastější způsob. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně ve dvou provedeních, přičemž jedno dostane zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.

Pracovní smlouva musí obsahovat základní práva a povinnosti, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Pokud pracovní smlouva tyto údaje neobsahuje, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Nejdůležitější náležitosti, které musí smlouva obsahovat, jsou druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Sjednání druhu práce může být užší nebo širší, závisí především na podmínkách a velikosti podniku. Pokud je druh práce široce vymezen, je to výhodné pro zaměstnavatele, nikoli pro zaměstnance. Umožňuje to zaměstnavateli převádět zaměstnance na jinou práci včetně ocenění této práce. Místo výkonu práce by mělo být ujednáno co nejpresněji. Může být vymezeno adresou podniku nebo jeho organizační složky, ale může být také vymezeno např. místem obce či čtvrtí města, tedy v širším rozsahu. Den nástupu do práce je určen po dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Od tohoto dne vzniká pracovní poměr a zaměstnanec i zaměstnavatel jsou povinni plnit veškeré povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru. [9]

V pracovní smlouvě může být i mimo tyto tři podstatné náležitosti sjednána i zkušební doba. Tato doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucích ode dne

vzniku pracovního poměru, nebo 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucích zaměstnanců. Zkušební doba může být sjednána nejpozději v den, který je určen jako den nástupu do práce, popřípadě den, který byl určen jako den jmenování na pracovní místo zaměstnance. Zkušební dobu nelze sjednat delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru a musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. Ve zkušební době mohou obě strany ukončit pracovní poměr bez udání důvodu k následujícímu dni. [11]

2.1.3 Doba trvání pracovního poměru

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pokud není v pracovní smlouvě uvedena doba trvání pracovního poměru, pak se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu určitou se obvykle sjednává na dobu, která je vymezena časovým intervalem. Lze ho sjednat i na vykonání konkrétní práce nebo také na určitou skutečnost. Pracovní poměr na dobu určitou nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakován nejvýše dvakrát.

V pracovní smlouvě může být sjednána i kratší pracovní doba, a to tehdy pokud zaměstnavatel nepotřebuje zaměstnávat pracovníka na plný pracovní úvazek nebo tehdy, pokud zaměstnanec nechce nebo nemůže pracovat na plný pracovní úvazek. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době. Jestliže není sjednán kratší pracovní úvazek, nesmí zaměstnavatel zaměstnávat zaměstnance na kratší pracovní dobu nebo mu nařizovat čerpání neplaceného volna. V tomto případě by se jednalo o překážku na straně zaměstnavatele. [9]

Pracovní poměr vzniká mimo pracovní smlouvu také jmenováním do funkce. Vznik pracovního poměru jmenováním se používá pouze u vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace a organizačního útvaru Policie České republiky. Jmenování provede ten, kdo je k tomu příslušný podle zvláštního právního předpisu.

2.1.4 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může být skončen několika způsoby. Jedná se o rozvázání pracovního poměru dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době a uplynutím sjednané doby. Za skončení pracovního poměru je považováno uplynutí sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou, den skončení pobytu cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, den, kterým nabyl právní moci rozsudek, ukládající cizincům nebo fyzickým osobám bez státní příslušnosti trest vyhoštění z území republiky, smrt zaměstnavatele, který je fyzickou osobou či smrt zaměstnance.

Dohodu o skončení pracovního poměru může podat kterákoliv ze stran. Pokud zaměstnanec požaduje uvedení důvodu skončení pracovního poměru v dohodě, musí mu být vyhověno. Pokud to však vyžaduje zaměstnavatel, neplatí to. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být vždy písemná a musí být vyhotovena dvakrát. Jednu obdrží zaměstnanec a druhou zaměstnavatel.

Výpověď z pracovního poměru může podat jak zaměstnanec, tak i zaměstnavatel. Musí být písemná a musí být doručena druhému účastníkovi. Zaměstnanec může podat výpověď s udáním důvodu nebo i bez něj. Zaměstnavatel však může dát zaměstnanci výpověď pouze tehdy, pokud se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, stane-li se zaměstnanec nadbytečným, pokud zaměstnanec na základě lékařského posudku nemůže nadále vykonávat svou práci, nebo ji nemůže vykonávat z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání, nebo dosažením na pracovišti nejvyšší přípustné expozice, pokud zaměstnanec závažně porušil pracovní kázeň a byl na ni již v posledních šesti měsících písemně upozorněn. Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Za ochrannou dobu se považuje doba, kdy je zaměstnanec dočasně neschopný práce pro nemoc nebo úraz, doba začínající dnem, kdy zaměstnanec obdržel povolávací rozkaz, doba, kdy je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, doba, kdy je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, doba, po kterou je zaměstnanec pracující v noci dočasně nezpůsobilý k noční práci.

Okamžité zrušení pracovního poměru může být provedeno jak zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem. Jedná se o výjimečný způsob skončení pracovního poměru. Je uplatňován zejména tehdy, pokud byl zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin, k trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok,

pokud byl odsouzen za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů k trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud podle lékařského posudku nemůže dále konat svou práci bez závažného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel ho do 15 dnů nepřeveďte na jinou práci, nebo pokud mu zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat do 15 dnů po uplynutí období splatnosti.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně. Může být uveden důvod, ale není to podmínkou. Zaměstnavatel ale nesmí zrušit pracovní poměr ve zkušební době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Pracovní poměr končí dnem doručení zrušení pracovního poměru, pokud v něm není uveden den pozdější.

Z právního hlediska jsou pracovněprávní vztahy nedílnou součástí mzdového systému podniku. Pokud by nebyla sjednána pracovní smlouva, nebylo by možné ujednat mzdu, která bude zaměstnanci náležet za příslušnou práci. Mzda bývá často sjednána v pracovní smlouvě, jiné smlouvě nebo vnitřním předpise. Musí však být pracovníkovi známa před nástupem do zaměstnání. Také se mzdou souvisí určité povinnosti zaměstnavatele, které spočívají ve vyplacení mzdy, pokud zaměstnanec splnil své pracovní povinnosti. [9]

Na základech pracovněprávních vztahů stojí mzdový systém podniku. Je nezbytně důležité vymezit několik základních pojmů, bez kterých se mzdová účetní neobejde. Většina těchto pojmů je uvedena v zákoníku práce, popřípadě v jiných předpisech. Vymezení těchto pojmů přispívá k tomu, aby toto téma bylo pochopeno. Zejména co se týká mezd a jejich výpočtu a zdanění v podniku. Mzdovým systémem podniku a jeho součástí se zabývá mzdová účetní, která provádí veškeré operace související s danou problematikou. Práce mzdové účetní zahrnuje zejména vyhotovování mzdových listů, vedení evidence práce, zpracovávání veškeré mzdové agendy, včetně podkladů pro dávky nemocenského pojištění, provádí výpočet mezd a odměn na základě dohod a další podstatné operace týkající se mzdové problematiky.

2.2 Základní formy odměny za práci

Odměnu za práci lze rozdělit do několika typů. Základními odměnami jsou mzda a plat.

Plat obdrží zaměstnanci, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba. V obou případech se jedná o peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel za práci svým zaměstnancům.

Odměna z dohod je odměna za práci, kterou dostává zaměstnanec zaměstnán na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Dohoda o provedení práce se uzavírá na rozsah práce, který nesmí být delší než 300 hodin za rok u jednoho zaměstnavatele. U dohody o pracovní činnosti nesmí zaměstnanec vykonávat práci v rozsahu překračujícím polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

Z hlediska mezd je nutné rozlišit mzdu a plnění poskytované podle zvláštních právních předpisů v souvislosti se zaměstnáním. Rozdíl mezi mzdou a ostatními plněními spočívá v tom, že mzda souvisí přímo s výkonem práce, kdežto ostatní plnění s výkonem práce přímo nesouvisí. Do ostatních plnění, která nemohou být mzdou, se řadí náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odchodné a odměna za pracovní pohotovost. [9]

Jak tvrdí Vybíhal „Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ (2017, s. 89)

Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, v kolektivní smlouvě, v jiné smlouvě či stanovena vnitřním předpisem. Za mzdu lze považovat základní mzdu, osobní ohodnocení, odměny, naturální mzdu, příplatky nebo doplátky.

2.2.1 Typy mezd

Z hlediska tvorby mezd, lze stanovit několik typů. Jednotlivé typy mezd lze sjednat obvykle v kolektivní smlouvě popřípadě ve vnitřním předpise. Formou mzdy se zpravidla rozumí způsob odměňování. Typy mzdy se odvíjí v závislosti na odpracované době a pracovním výkonu zaměstnance.

Mezi jednotlivé typy mezd patří:

- časová mzda,

- úkolová mzda,
- podílová mzda,
- provizní mzda,
- osobní mzda.

Časová mzda se používá tam, kde není možné objektivně měřit výsledky práce pomocí hodnotových ukazatelů a závisí na odpracovaném čase. Výše mzdy se vypočítá jako součin mzdového tarifu příslušného zaměstnance a skutečné odpracované doby. Časová mzda se rozlišuje na mzdu s pevným tarifem, kdy jsou pracovníci zařazeni do tarifních stupňů podle odborné náročnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce. Časová mzda s rozpětím tarifů, kdy se konkrétní sazba tarifu určí pracovníkovi mzdovým výměrem. Časová mzda s odstupňovaným tarifem, kdy pro zařazení do tarifních stupňů jsou stanovena kvantitativní a kvalitativní kritéria. Časová mzda diferencovaná, kdy je tarif ovlivněn koeficientem, který vyjadřuje plnění výkonu či normy v procentech.

Úkolová mzda je závislá na výkonu pracovníka. V praxi se uplatňuje úkolová mzda přímá, kdy je stanovena sazba v Kč na určitou plochu. Do úkolové mzdy patří akordní mzda, kdy je skupině pracovníků uloženo vykonat určitou práci v předem stanoveném termínu za předem dohodnutou částku.

Podílová mzda se určí jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v korunách, může se jednat např. o procento z dosažených tržeb.

Provizní mzda se obvykle stanoví jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, zakázek nebo množství získaných klientů.

Osobní mzda se uplatňuje u pracovníků, kteří mají delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce. Může se uplatnit jak u dělnických profesí, tak i u manažerů a vedoucích zaměstnanců.

2.2.2 Formy mezd

Mzdu může zaměstnavatel poskytovat buď jako peněžité, nebo nepeněžité plnění. Avšak nepeněžní neboli naturální mzdu může zaměstnavatel poskytnout pouze se souhlasem zaměstnance a pouze nad výši minimální mzdy.

Peněžitým plněním se rozumí vyplácení peněžité odměny, která přísluší zaměstnanci za vykonanou práci.

Nepeněžní plnění, tedy naturální mzdu, lze vyplatit pouze se souhlasem zaměstnance a může se jednat o výkony, výrobky, práce či služby poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci. Není možné jako naturální mzdu poskytnout lihoviny nebo návykové látky. Za naturální mzdu rovněž nelze považovat jízdné či tarifní slevu pro zaměstnance dopravního podniku. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za stejné výrobky, výkony, a služby jiným odběratelům, nebo částce, která je nižší než obvyklá cena. [3]

2.2.3 Struktura mezd

Mzdy v podniku se ve většině případů skládají z pevné složky a z pohyblivé složky. Co se týká pevné složky mzdy, jedná se o mzdu stanovenou v kolektivní smlouvě či vnitřním předpise, jde o základní mzdu určenou úkolovou, časovou nebo jinou formou mzdy. Pohyblivá složka zahrnuje odměny, které se mohou měnit, dle výkonnosti, spolehlivosti. Zaměstnavatel se může rozhodnout, zda ji poskytne či nikoliv. Zaměstnanec si proto její vyplacení nemůže vynutit. Odměny mohou sloužit jako určitá motivace pro zaměstnance, která vede k lepší pracovní výkonnosti. Pohyblivé složky mzdy jsou upraveny zpravidla v prémiovém řádu či jiné normě.

Odměny jsou nenárokovou složkou mzdy, které bývají vyplaceny v případě úspěšného splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Jedná se o pracovní úkol, který zaměstnanec splnil nad rámec svých povinností, přesto, že se od něj očekával standardní výkon práce. Zaměstnanec může také obdržet cílovou odměnu, což je odměna za splnění předem stanoveného náročného úkolu. Výši této odměny stanoví předem, a proto je cílová odměna podmíněně nároková v závislosti na plnění daných povinností. [2]

2.2.4 Složky mzdy

Součástí vyplacené mzdy zaměstnanci není pouze základní mzda, která je určena úkolovou, časovou či podílovou mzdou. Její nedílnou součástí jsou také příplatky, které jsou stanovené zákoníkem práce. Příplatky jsou nárokovou složkou mzdy a na rozdíl od složek nenárokových jako jsou prémie, odměny či osobní ohodnocení, musí být zaměstnanci vyplaceny, pokud mu náleží.

Příplatky ke mzdě jsou:

- příplatek za práci přesčas,

- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Za práci přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na čerpání náhradního volna, pak má nárok pouze na dosaženou mzdu, nikoliv na příplatek. Rozsah práce přesčas musí být předem dohodnut, činí 416 hodin za rok, do 150 hodin může zaměstnavatel práci přesčas nařídit. Práci přesčas, kterou musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout je rozdíl mezi 416 hodinami a 150 hodinami, tento rozdíl činí 266 hodin.

Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci v první řadě náhradní volno v rozsahu práce, která byla vykonána ve svátek. Za poskytnuté náhradní volno má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy. Pokud zaměstnanec ve svátek, který připadl na pracovní den, nepracuje, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 100 % průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla. Náhradní volno musí být poskytnuto, stejně jako u práce přesčas, do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce ve svátek.

Příplatek za práci v noci přísluší zaměstnanci, který pracuje na směně mezi 22 a 6 hodinou. Za tuto práci přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. Příplatek se liší u jednotlivých zaměstnanců, neboť každý z nich má jiný průměrný výdělek.

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy. V kolektivní smlouvě je možné sjednat i jinou výši daného příplatku.

Za práci v sobotu a v neděli náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

Veškeré tyto příplatky, na které vzniká zaměstnanci nárok, jsou nárokovými složkami mzdy, tedy musí být zaměstnanci vyplaceny. Zaměstnavatel může zaměstnanci zavést i jiné složky mzdy, a to za podmínek a ve výši, které si sám stanoví, většinou v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. [1]

2.3 Minimální mzda

Z hlediska mzdového systému je nutno zmínit i minimální mzdu. Jedná se o zákonnou minimální hranici mzdy, kterou by měl zaměstnanec obdržet za vykonanou práci. Výše minimální mzdy se v posledních letech změnila. K této změně dochází vždy na začátku roku.

Zaměstnanec dostává za svou práci mzdu, která je nejnižší hranicí přípustné mzdy. Výše minimální mzdy je stanovena zákoníkem práce. Nezáleží na tom, zda se zaměstnanec nachází v pracovním poměru nebo je v právním vztahu založeným na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr. Všem náleží stejná výše minimální mzdy. Pokud zaměstnanec nemá v kalendářním měsíci minimální mzdu, je zaměstnavatel povinen mu vyplatit tento rozdíl. Do této mzdy se nezahrnuje příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci v noci a ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a v neděli a odměna za pracovní pohotovost.

V České republice byla minimální mzda zavedena v roce 1991. Srovnání minimální mzdy v průběhu let 1991 až 2018 je uvedeno v tabulce 2. 1. Nynější úroveň minimální mzdy je ve výši 12 200 Kč, je platná od 1. 1. 2018 a oproti roku 2017 se zvýšila o 1 200 Kč. Pro lepší orientaci v tom, jak se vyvíjela minimální mzda od roku 1991 až do roku 2018, je vytvořen graf 2. 1.

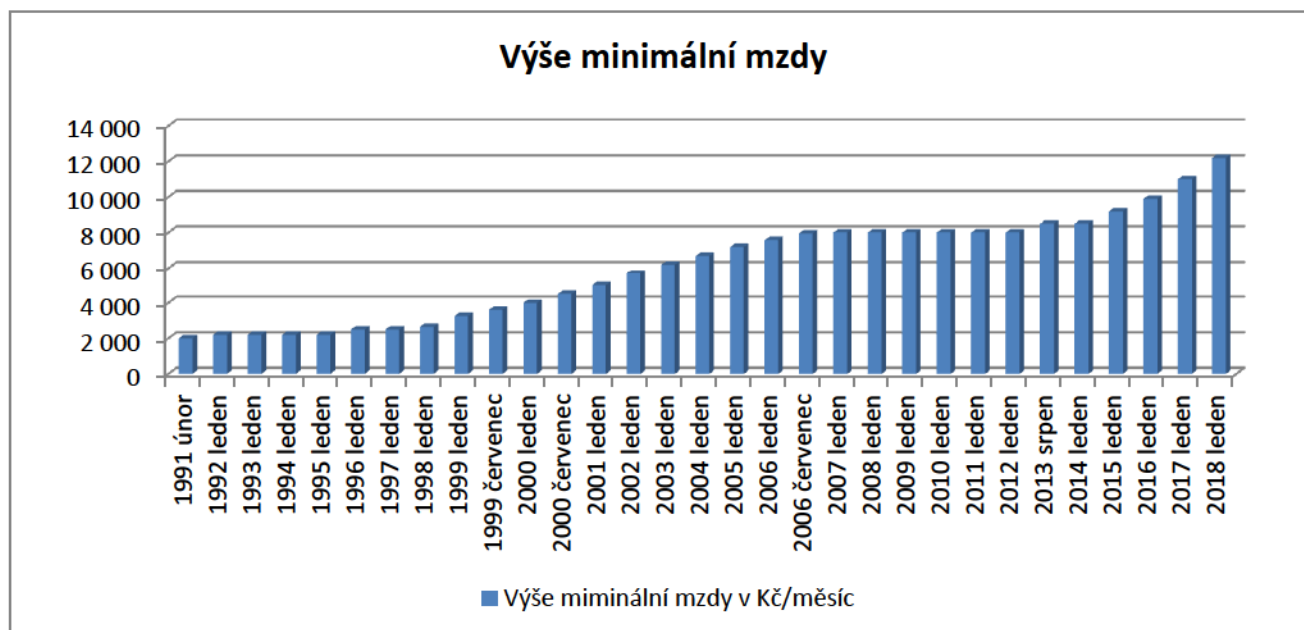
Tab. 2. 1 Vývoj minimální mzdy v průběhu let 1991 až 2018

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč/měsíc	v Kč/hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1993 leden	2 200	12,00
1994 leden	2 200	12,00
1995 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1997 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč/měsíc	v Kč/hodinu
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2008 leden	8 000	48,10
2009 leden	8 000	48,10
2010 leden	8 000	48,10
2011 leden	8 000	48,10
2012 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2014 leden	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20

Zdroj: [18] - vlastní zpracování

Graf 2. 1 Vývoj minimální mzdy průběhu let 1991 až 2018



Zdroj: [18] - vlastní zpracování

Z grafu je zřejmé, že se výše minimální mzdy v průběhu let měnila a zvyšovala. V letech 1999, 2000 a 2006 došlo ke zvýšení v průběhu roku dokonce dvakrát. Naopak v letech 1992 až 1995 se mzda neměnila a zůstala na úrovni 2 200 Kč/měsíc. Nejdelším obdobím, kdy minimální mzda zůstala na stejné úrovni, bylo mezi lety 2007 až 2012. Za těchto 5 let mzda nepřesáhla 8 000 Kč/měsíc.

2.4 Zaručená mzda

Není zákonem stanovena pouze minimální mzda, ale také mzda zaručená. Zaručenou mzdou se rozumí mzda nebo plat, na kterou vznikl zaměstnanci nárok podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru za týdenní pracovní dobu, která činí 40 hodin. Na rozdíl od minimální mzdy je tato částka stanovena s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonané práce. Stanovení zaručené mzdy závisí také na vývoji mezd a spotřebitelských cen, a je stanovena nařízením vlády, který je platný od počátku kalendářního roku. Pokud nejnižší úroveň zaručené mzdy nedosáhne částky, kterou tento zákon stanovil jako základní sazbu minimální mzdy, pak je zaměstnavatel povinen zaměstnanci tento rozdíl doplatit. Ke mzdě se připočítá ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v daném kalendářním měsíci a příslušnou úrovní zaručené měsíční mzdy.

Zaručená mzda je stanovena na týdenní pracovní dobu v rozsahu 40 hodin. Závisí také na složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávaných prací, které jsou rozděleny do 8 skupin. Pokud je stanovena jiná délka stanovené týdenní pracovní doby než je 40 hodin týdně, pak se hodinové sazby minimální mzdy i nejnižší úrovně zaručené mzdy úměrně zvyšují. Jednotlivé skupiny prací jsou uvedeny v příloze nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Zaručená mzda se liší dle jednotlivých pracovních skupin, viz tabulce 2. 2. Tato mzda se mění v závislosti na mzdě minimální. Zároveň nesmí být nižší než minimální mzda. [10]

Tab. 2. 2 Nejnižší úroveň zaručené mzdy v jednotlivých pracovních skupinách

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč/hodinu	v Kč/měsíc
1.	73,20	12 200
2.	80,80	13 500
3.	89,20	14 900
4.	98,50	16 400
5.	108,80	18 100
6.	120,10	20 000
7.	132,60	22 100
8.	146,40	24 400

Zdroj: [19] - vlastní zpracování

2.5 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity a jejich poskytování přispívá k motivaci zaměstnanců, k jejich spokojenosti s pracovními podmínkami a k posílení pozitivního vztahu zaměstnance k zaměstnavateli. Bývají často jedním z rozhodujících faktorů přijmout danou pracovní nabídku. Také z hlediska hodnocení firmy jsou benefity důležitým kritériem. Mezi zaměstnanecké benefity lze zahrnout řadu výhod poskytovaných zaměstnavatelem. Mezi ty nejčastější se řadí zejména výhody zaměřené na podporu zdraví a sportování zaměstnanců. Nejen tato výhoda, ale i řada dalších jako je nadstandardní délka dovolené, vyšší odstupné při rozvázání pracovního poměru, volno pro zařizování soukromých potřeb zaměstnance, zavedení

pružné pracovní doby či umožnění práce z domova, přispívají k pracovní motivaci zaměstnance.

Zaměstnanecké benefity se mohou poskytovat několika způsoby:

- fixní způsob,
- flexibilní způsob.

V případě fixního způsobu poskytování benefitů se stanoví v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. Určí se pro všechny zaměstnance a záleží jen na nich, zda je využijí. Do této kategorie se řadí především stravenky, mobilní telefon, vozidlo. Poskytnutí občerstvení, zdravotní péče, dovolené nad rámec zákona, úhrada kulturních a sportovních aktivit, příspěvky na rekreaci či vzdělávání, příspěvek na penzijní nebo životní pojištění nebo možnost slev na výrobky.

U flexibilního způsobu zaměstnavatel stanoví balíček benefitů a zároveň stanoví roční limit bodů pro každého zaměstnance, který závisí například na počtu odpracovaných let ve firmě nebo na pozici zaměstnance. Každý zaměstnanec si z balíčku zvolí benefity podle svých preferencí.

Zaměstnanecké výhody mohou být poskytovány všem zaměstnancům nebo pouze vybrané skupině. V tomto případě záleží pouze na zaměstnavateli, komu a co bude poskytovat. [5]

Sjednání zaměstnaneckých výhod je zpravidla uvedeno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. K nejčastěji poskytovaným benefitům patří:

- odborný rozvoj zaměstnanců,
- příspěvek na dopravu do zaměstnání,
- příspěvek na stravování,
- poskytování ochranných nápojů,
- poskytování příspěvku na sport, vzdělávání a rekreaci,
- poskytování darů,
- příspěvek na penzijní a životní pojištění,
- prodej výrobků, zboží nebo služeb se slevou,
- bezúplatné poskytnutí služebního vozidla,
- poskytnutí bezúročné zápůjčky.

Odborný rozvoj zaměstnanců, který je spojen s prohlubováním a zvyšováním kvalifikace zaměstnanců či výdaje vynaložené na rekvalifikaci. Nutno rozlišit, zda se jedná o výdaje související s předmětem činnosti zaměstnavatele či nikoli.

Zaměstnavatel může přispívat zaměstnancům na dopravu do zaměstnání.

Příspěvek na stravování zaměstnanců zajišťované ve vlastním zařízení nebo zajišťované prostřednictvím jiných subjektů, kdy jsou zaměstnancům poskytovány stravenky. Výše nominální hodnoty stravenky není stanovena, záleží tedy jen na zaměstnavateli. Mohou být poskytovány zaměstnancům za úplatu nebo bezplatně.

Poskytování nealko nápojů ke spotřebě na pracovišti.

Poskytování příspěvku na sport, vzdělávání a rekreaci zaměstnanci nebo jeho rodinnému příslušníkovi ve formě příspěvku na kulturní a sportovní akce, pořízení zboží nebo služby zdravotního, léčebného, hygienického charakteru od zdravotnických zařízení, či poskytnutí rekreace včetně tuzemského nebo zahraničního zájezdu. [6]

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat dary. Jsou poskytovány zpravidla k životním nebo jiným výročím zaměstnance, či při odchodu do důchodu.

Příspěvek na penzijní a životní pojištění, které jsou osvobozeny od daně z příjmů do výše 50 000 Kč za rok u jednoho zaměstnance. Poskytnutí těchto příspěvků je výhodnější než zvýšení mzdy, neboť dochází k úspoře na dani z příjmů u zaměstnance a snížení celkových osobních nákladů zaměstnavatele oproti zvýšení mzdy.

Prodej zboží, výrobků nebo služeb za ceny nižší, než za které prodává běžným spotřebitelům. Zaměstnancům je poskytnuta určitá sleva.

Bezplatné poskytnutí služebního vozidla zaměstnanci pro služební a soukromé účely. Jedná se o nepeněžní příjem ze závislé činnosti zaměstnance. Zaměstnanec si přičte za každý i započatý měsíc poskytnutí vozidla 1 % ze vstupní ceny do základu daně. Minimální výše vstupní ceny jednoho vozidla, která se přičítá k hrubé mzdě, musí činit 1 000 Kč.

Poskytnutí bezúročné zápůjčky, kterou poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům. Nelze poskytovat půjčky s úrokem, neboť zaměstnavatel nemá bankovní charakter. [2]

Poskytované výhody jsou za určitých podmínek osvobozeny od daně z příjmů a neodvádí se z nich sociální a zdravotní pojištění. Právě ty benefity, které jsou od daně osvobozeny, jsou nejefektivnější pro zaměstnance. Z hlediska zaměstnavatele je důležité, zda jím poskytované výhody lze zahrnout do nákladů daňových či nedaňových. Pro zaměstnavatele jsou mnohem výhodnější plnění, která se zahrnují

do nákladů nedaňových, a tudíž je lze odečíst od základu daně. Plnění, jež se zahrnují do nákladů daňových, jsou zpravidla zdaněna, a odvádí se z nich pojistné.

3 Účtování a výpočet mezd a jejich zdanění

Kapitola zahrnuje vymezení základních pojmů týkajících se splatnosti a výplaty mzdy. Součástí kapitoly je také zúčtování mzdy, které zahrnuje povinnosti mzdové účetní. Dále je v kapitole řešen postup výpočtu čisté mzdy. Nedílnou součástí kapitoly jsou také srážky ze mzdy, slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti. V závěru kapitoly je uvedeno zaúčtování jednotlivých účetních případů týkajících se mezd.

3.1 Splatnost a výplata mzdy

Splatnost mzdy je daná vykonáním práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na její složku. V kolektivní či jiné smlouvě musí být sjednán pravidelný výplatní termín. Zaměstnavatel je proto povinen v tomto termínu mzdu vyplatit. Stanovení výplatního termínu může být stanoveno určitým datem nebo jen označeným dnem v týdnu, například každé třetí pondělí v měsíci. Z toho vyplývá, že výplatní termín musí být stanoven na stejný den v každém kalendářním měsíci. V případě, že nevyplatí mzdu v tomto termínu nebo do 15. dnů následujícího měsíce, jedná se o jeden ze způsobů rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnance. V případě, že den výplaty připadne na sobotu, neděli nebo svátek, je nezbytné mzdu vyplatit v nejbližší předcházející pracovní den, není-li sjednáno nebo stanoveno jinak.

Splatnost mzdy může být odlišná ve dvou případech. A to tehdy, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou a výplata mzdy připadne na termín čerpání dovolené, pak je zaměstnavatel povinen mzdu vyplatit před nástupem na dovolenou, pokud to umožní technika výpočtu.

Dalším případem zvláštní splatnosti mzdy je, pokud zaměstnanci končí pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen na žádost zaměstnance vyplatit mzdu v den skončení pracovního poměru, jestliže to umožňuje technika výpočtu. V opačném případě nejpozději v obvyklém výplatním termínu. [8]

Mzda je nejčastěji vyplácena převodem na bankovní účet zaměstnance. Zaměstnanec musí při měsíčním zúčtování mzdy obdržet písemný doklad, který obsahuje údaje o výpočtu mzdy a o veškerých srážkách ze mzdy. Jedná se o výplatní lístek, na kterém jsou uvedeny veškeré informace o vyplacené mzdě a jejich

náležitostech. U výplaty odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr platí stejná pravidla jako u výplaty mzdy. [2]

3.2 Zúčtování mezd

Prací mzdové účetní je kromě jiného také zúčtování mzdy, kterou se rozumí souhrn operací, jimiž zpracovává výslednou mzdu za období její splatnosti. Se mzdou jsou zúčtovány také náhrady mzdy a odměna za pracovní pohotovost. V rámci zúčtování mzdy se provádí srážky ze mzdy. Veškeré operace, zahrnující zúčtování mzdy jsou uvedeny ve mzdovém listu. Ukázka mzdového listu je součástí bakalářské práce v příloze č. 1.

Zúčtování mzdy zahrnuje tyto operace:

- shromáždění podkladů,
- vyčíslení hrubé mzdy,
- úprava hrubé mzdy pro zjištění vyměřovacího základu a pro účely zjištění základu daně z příjmů ze závislé činnosti,
- provedení srážek z hrubé mzdy,
- vyplnění mzdového listu,
- úprava čisté mzdy,
- provedení dalších srážek z čisté mzdy,
- vystavení písemného dokladu. [8]

Mzdový list obsahuje veškeré údaje uvedené v § 38j zákona o daních z příjmů, dále jen ZDP.

Na žádost poplatníka je plátcе daně povinen vystavit nejpozději do 10 dnů od podání žádosti doklad o souhrnných údajích uvedených ve mzdovém listě za období, za které byla vyplácena nebo zúčtována mzda. Jedná se o údaje rozhodné pro výpočet základu daně, daně, záloh a pro poskytnutí slevy na dani a daňového zvýhodnění. Zaměstnavatel je povinen archivovat mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích potřebných pro účely důchodového pojištění po dobu 30 let od roku následujícího po roce, kterého se týkají.

3.3 Srážky ze mzdy

Zaměstnanec obdrží k výplatě čistou mzdu, která je již zdaněna a také snížena o veškeré srážky. Kromě srážek stanovených zákonem, jako jsou sociální a zdravotní pojištění (dále jen SP a ZP) či daň z příjmů, zde patří i srážky z důvodů exekuce, výživné na děti či příspěvek na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění. Srážkami ze mzdy se rozumí odebrání části mzdy zaměstnanci, na kterou mu již vznikl nárok.

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen:

- v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním zákonem,
- na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
- k úhradě členských příspěvků zaměstnance, jež je členem odborové organizace, pokud to bylo sjednáno v kolektivní smlouvě, a zaměstnanec s tím souhlasí.

Srážky lze provádět dle § 147 odst. 1 zákoníku práce, nebo v případech stanovených zvláštními zákony. Zaměstnavatel je povinen srážet ze mzdy dle pořadí srážek. Jedná se o přednostní srážky, jež jsou sražené ve prospěch státu a jde o daň z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatel je taktéž povinen srazit ze mzdy zaměstnance částky postižené exekucí. Tyto srážky se provádí přednostně a tím se vytváří čistá mzda. Všechny ostatní srážky se srážejí z čisté mzdy. Zaměstnavatel může srazit ze mzdy bez souhlasu zaměstnance:

- zálohu na mzdu nebo plat, kterou musí zaměstnanec vrátit z důvodu nesplnění podmínek pro její přiznání,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, či jiné nevyúčtované plnění poskytnuté zaměstnanci při plnění pracovních úkolů,
- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na níž ztratil právo, nebo mu nevzniklo,
- náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény, pokud mu nevzniklo právo. [11]

3.4 Výpočet mezd

Postup při výpočtu čisté mzdy spočívá v několika krocích. Nejprve se stanoví hrubá mzda, která se zvýší o SP a ZP, placené zaměstnavatelem, takto zjištěná částka se nazývá superhrubá mzda (dále jen SPH mzda), ze které se vypočítá záloha na daň z příjmů. Poté se odečtou slevy na dani. Z hrubé mzdy se vypočítá SP a ZP zaměstnance. Nakonec se veškeré zjištěné částky odečtou od hrubé mzdy a zůstane pouze čistá mzda určená k výplatě zaměstnanci.

3.4.1 Hrubá mzda

Základem pro výpočet čisté mzdy je hrubá mzda. Hrubá mzda je peněžité plnění, jež náleží zaměstnanci za vykonanou práci. Hrubá mzda může být vyplácena i v naturáliích, ale to je možné pouze po dohodě se zaměstnancem a zároveň je vyplácena až nad hranici minimální mzdy. Hrubá mzda se skládá ze základní mzdy, která je určena úkolovou, časovou či podílovou mzdou. K základní mzdě se přičítají veškeré příplatky, odměny a bonusy. V úhrnu činí veškeré tyto částky hrubou mzdou. Je základem pro výpočet SPH mzdy, SP a ZP. Postup výpočtu hrubé mzdy je zachycen v tabulce 3. 1.

Tab. 3. 1 Postup stanovení hrubé mzdy

ZÁKLADNÍ MZDA (úkolová, časová, podílová, provizní)

+ příplatek za práci ve svátek

+ příplatek za práci přesčas

+ příplatek za práci v noci

+ příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

+ příplatek za práci v sobotu a v neděli

+ odměny

+ individuální bonusy

+ náhrady mzdy

= HRUBÁ MZDA

Zdroj: vlastní zpracování

3.4.2 Superhrubá mzda

SPH mzda se stanoví jako součet hrubé mzdy, pojistného na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na zdravotní

pojištění, které je povinen platit zaměstnavatel za své zaměstnance. Výše SP činí 25 % a výše ZP činí 9 %. V praxi se používá jednoduchý výpočet, kdy hrubou mzdu vynásobíme koeficientem 1,34, který zahrnuje SP a ZP zaměstnavatele. Maximálním vyměřovacím základem pro placení pojistného je částka ve výši 48násobku průměrné mzdy, pro rok 2018 činí 1 438 992 Kč. Maximální vyměřovací základ zaměstnance je tvořen součtem vyměřovacích základů zaměstnance zjištěných v kalendářním roce, za který se maximální vyměřovací základ zjišťuje. Přesáhne-li v kalendářním roce úhrn vyměřovacích základů zaměstnance maximální vyměřovací základ a je v tomto roce zaměstnán u jednoho zaměstnavatele, neplatí zaměstnanec v tomto kalendářním roce SP z částky, která přesahuje tento vyměřovací základ. To znamená, že se z částky přesahující maximální vyměřovací základ neplatí SP za zaměstnance ve výši 6,5 % ani SP, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance ve výši 25 %. V tomto případě se SPH mzda vypočítá jako součin hrubé mzdy a koeficientu 1,09. Tento koeficient zahrnuje pouze ZP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance. SPH mzda se zaokrouhluje na celé stokoruny směrem nahoru. Postup výpočtu SPH mzdy je uveden v tabulce 3. 2. [7]

Tab. 3. 2 Postup výpočtu superhrubé mzdy

HRUBÁ MZDA
+ SP hrazené zaměstnavatelem 25 %
+ ZP hrazené zaměstnavatelem 9 %
= SPH MZDA (zaokrouhlit na celé stokoruny směrem nahoru)

Zdroj: [13] [14] - vlastní zpracování

3.4.3 Pojistné na sociální zabezpečení

SP zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a nemocenské pojištění. Výše pojistného se určí procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů, tedy hrubá mzda. SP se člení na dvě části – pojistné, které hradí zaměstnanec a vypočítá se z hrubé mzdy a také se z ní odvede, a pojistné hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance, které se z hrubé mzdy zaměstnance vypočítá, ale neodvádí se z ní. SP hrazené zaměstnavatelem se počítá se součtu hrubých mezd všech zaměstnanců. Sazby pojistného činí u zaměstnavatele 25 %, z toho odvádí 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na

důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. U zaměstnance činí sazba pojistného 6,5 % z vyměřovacího základu.

Pojistné je zaměstnavatel povinen odvést příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (dále OSSZ). Odvádí jednak pojistné, které srazil ze mzdy zaměstnance, tak pojistné, jež je povinen odvádět zaměstnavatel za své zaměstnance. Pojistné se odvádí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Vypočtené pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Postup výpočtu SP hrazeného zaměstnancem, tak i zaměstnavatelem za své zaměstnance je uvedeno v tabulce 3. 3. [15] [13]

Tab. 3. 3 Postup výpočtu sociálního pojištění

SP HRAZENÉ ZAMĚSTNANCEM	
Hrubá mzda	
× sazba SP 6,5 %	
SP HRAZENÉ ZAMĚSTNAVATELEM ZA ZAMĚSTNANCE	
Hrubá mzda	
× sazba SP 25 %	

Zdroj: [13] - vlastní zpracování

3.4.4 Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění

ZP je pojištění, jež se vypočítá z hrubé mzdy zaměstnance. Zaměstnanec neboli pojištěnec je povinen platit pojistné zdravotní pojišťovně, u které je pojištěn. Závisí pouze na něm, jakou zdravotní pojišťovnu si vybere. Tak jako u SP je i ZP rozděleno na dvě části – část, kterou hradí zaměstnanec z hrubé mzdy a část hrazenou zaměstnavatelem za zaměstnance. Stejně tak i ZP hrazené zaměstnavatelem se počítá ze součtu hrubých mezd všech zaměstnanců.

Sazby ZP činí 13,5 % z vyměřovacího základu, kterým je hrubá mzda. Z toho hradí zaměstnavatel za zaměstnance 9 % a zaměstnanec odvádí pojistné ve výši 4,5 %. Stejně jako SP se i ZP zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Výpočet ZP hrazeného zaměstnancem tak i zaměstnavatelem za zaměstnance je uveden v tabulce 3. 4. [14]

Tab. 3. 4 Postup výpočtu zdravotního pojištění

ZP hrazené zaměstnancem
Hrubá mzda
× sazba ZP 4,5 %
ZP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance
Hrubá mzda
× sazba ZP 9 %

Zdroj: [14] - vlastní zpracování

3.4.5 Daň z příjmů

Daň z příjmů je součástí zákonných srážek ze mzdy zaměstnance. Stanoví se jako součin SPH mzdy zaokrouhlené na celé stokoruny směrem nahoru a sazby daně z příjmů fyzických osob, která činí 15 %. Částka, jež je zjištěna tímto výpočtem se nazývá záloha na daň před uplatněním slev. Teprve po uplatnění slev na dani je zjištěna výsledná daň z příjmů. Celý postup výpočtu zálohy na dani zachycuje tabulce 3. 5. [7]

Tab. 3. 5 Postup výpočtu daně z příjmů

ZAOKROUHLENÁ SPH MZDA
× sazba daně 15 %
= záloha na daň z příjmů
-slevy na dani
= daň po slevách
-daňové zvýhodnění
= DAŇ Z PŘÍJMŮ NEBO DAŇOVÝ BONUS

Zdroj: vlastní zpracování

3.4.6 Čistá mzda

Čistá mzda je mzda, kterou zaměstnanec skutečně obdrží za vykonanou práci, buď v hotovosti, nebo bezhotovostně na bankovní účet. Stanoví se z hrubé mzdy snížené o veškeré srážky. Jedná se o SP, ZP, daň z příjmů a ostatní srážky, jako je exekuce, výživné na děti či spoření na penzijní připojištění nebo soukromé životní pojištění. Postup výpočtu čisté mzdy je zachycen v tabulce 3. 6.

Tab. 3. 6 Postup stanovení čisté mzdy

Hrubá mzda
-SP 6,5 %
-ZP 4,5 %
-daň z příjmů nebo
+daňový bonus
= ČISTÁ MZDA
-srážky z důvodů exekuce
-příspěvek na penzijní připojištění
-příspěvek na životní pojištění
= ČISTÁ MZDA K VÝPLATĚ

Zdroj: vlastní zpracování

3.5 Slevy na dani

Vypočtená záloha na daň z příjmů se sníží o slevy na dani. Většinu slev lze uplatnit při měsíčním zúčtování mzdy, avšak některé se mohou uplatnit pouze u ročního zúčtování mzdy. Zda budou u poplatníka uplatněny slevy na dani, závisí na tom, zda podepíše daňové prohlášení.

Prohlášení k dani má zaměstnanec právo podepsat a tím získat výhody spojené s uplatněním slev na dani a daňového zvýhodnění na děti. V případě, že má zaměstnanec více zaměstnavatelů, může prohlášení podepsat pouze u jednoho z nich. Jestliže podepíše prohlášení k dani, může si uplatnit veškeré slevy na dani a daňové zvýhodnění na děti uvedené v ZDP. V opačném případě, kdy zaměstnanec daňové prohlášení nepodepíše, nedojde k uplatnění slev a z hrubé mzdy se odečte záloha na daň vypočtená ze zaokrouhlené SPH mzdy a nesnížená o žádné slevy na dani. Veškeré slevy na dani jsou zachyceny v tabulce 3. 7.

Slevy na dani, které lze uplatnit:

- sleva na poplatníka, která činí 24 840 Kč ročně, měsíčně 2 070 Kč,
- sleva na manžela/manželku činí také 24 840 Kč, lze ji uplatnit pouze ročně a pouze tehdy, žije-li s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti a nemá vlastní příjmy, nebo příjmy nepřesáhnou částku 68 000 Kč, v případě, že je manželka držitelem průkazu ZTP/P zvyšuje se částka na dvojnásobek,

- sleva za umístění dítěte v předškolním zařízení se uplatní maximálně do výše minimální mzdy, může být uplatněna pouze ročně a pouze tehdy, žije-li vyživované dítě s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti,
- základní sleva na invaliditu, jež činí 2 520 Kč za rok a 210 Kč měsíčně,
- rozšířená sleva na invaliditu, která činí 5 040 Kč ročně a 420 Kč měsíčně,
- sleva na držitele průkazu ZTP/P, která činí 16 140 Kč ročně a 1 345 Kč měsíčně,
- sleva na studenta ve výši 4 020 Kč ročně a 335 Kč měsíčně, může být uplatněna, pokud se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání v prezenční formě studia, musí být rovněž splněna věková hranice 26 let, pokud jde o prezenční formu doktorského studia, věková hranice se posunuje na 28 let. [4]

Tab. 3. 7 Přehled slev na dani

Slevy na dani	Ročně v Kč	Měsíčně v Kč
Sleva na poplatníka	24 840	2 070
Sleva na manžela/manželku	24 840	-
Základní sleva na invaliditu	2 520	210
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040	420
Sleva na držitele průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Sleva na studenta	4 020	335
Sleva za umístění vyživovaného dítěte	Maximálně 12 200	-

Zdroj: [12] - vlastní zpracování

Veškeré slevy mohou být uplatněny v případě, že poplatník podepsal daňové prohlášení. Mimo tyto slevy, si poplatník může uplatnit i nezdanitelné části základu daně, a to buď při ročním zúčtování mzdy, nebo v daňovém přiznání k dani z příjmů fyzických osob. Základem daně se v tomto případě rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti. Tyto slevy jsou také uvedeny v ZDP. Pro uplatnění slev na dani zaměstnanci podepisují prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze

závislé činnosti, který je součástí bakalářské práce jako příloha č. 2. Toto prohlášení se podepisuje vždy při nástupu do zaměstnání a pak každoročně do 15. února.

Nezdanitelné části základu daně dle § 15 ZDP, při ročním zúčtování mzdy jsou:

- hodnota bezúplatného plnění, které v úhrnu musí činit alespoň 2 % ze základu daně, dary musí činit minimálně 1 000 Kč, v daňovém přiznání lze odečíst maximálně 15 % ze základu daně,
- bezúplatné plnění na zdravotnické účely – dar krve, který činí 3 000 Kč za jeden odběr krve, nebo hodnota odběru orgánu od žijícího dárce se oceňuje částkou 20 000 Kč,
- zaplacené úroky z úvěru ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru na financování bytových potřeb, kdy lze odečíst od základu daně maximálně 300 000 Kč ze všech úvěrů u všech poplatníků žijících ve společně hospodařící domácnosti, při placení úroků po celý kalendářní rok,
- zaplacené příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem na základě smlouvy uzavřené mezi poplatníkem a penzijní společností, může poplatník odečíst ze základu daně maximálně 24 000 Kč, které je sníženo o 12 000 Kč,
- zaplacené pojistné na soukromé životní pojištění na základě smlouvy sjednané mezi zaměstnancem a pojišťovnou, kde je sjednaná výplata pojistného až po 60 kalendářních měsících a nejdříve v roce dosažení věku 60 let, lze maximálně odečíst 24 000 Kč,
- zaplacené členské příspěvky členem odborové organizace nebo odborové organizací, které činí nejvýše 1,5 % zdanitelných příjmů ze závislé činnosti, maximálně však do výše 3 000 Kč. [12]

3.6 Daňové zvýhodnění

Každý poplatník má právo uplatnit si daňové zvýhodnění na děti, jestliže podepsal daňové prohlášení. Je možné si ho uplatnit jen na vyživované dítě, které žije s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti. Za takto vyživované dítě, je považováno dítě vlastní, adoptované, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů, vlastní vnuk nebo vnuk druhého z manželů. Daňové zvýhodnění lze uplatnit formou slevy na dani nebo formou daňového bonusu. V případě slevy na dani, se daňové zvýhodnění od daně po slevě odečte a v případě daňového bonusu se přičte. Daňové zvýhodnění lze uplatnit pouze do dovršení zletilosti, tedy 18 let věku, pokud se dítě soustavně připravuje na budoucí povolání studiem či výcvikem, pak je zvýhodnění uplatňováno do věku 26 let. Částky daňového zvýhodnění dle § 35bc ZDP se liší v závislosti na pořadí dětí a v posledních letech došlo ke změně těchto částek. Pokud je dítě držitelem průkazu ZTP/P, pak se částka zdvojnásobí. Daňové zvýhodnění si může uplatnit na každé dítě pouze jeden z manželů. Přehled daňového zvýhodnění na děti je zachycen v tabulce 3. 8. [4]

Tab. 3. 8 Přehled daňového zvýhodnění na děti

	Daňové zvýhodnění v Kč		Daňové zvýhodnění v Kč – držitel průkazu ZTP/P	
	Roční	Měsíční	Roční	Měsíční
1. Dítě	15 204	1 267	30 408	2 534
2. Dítě	19 404	1 617	38 808	3 234
3. Dítě	24 204	2 017	48 408	4 034
Každé další dítě	24 204	2 017	48 408	4 034

Zdroj: [12] - vlastní zpracování

3.7 Účtování mezd

V této podkapitole jsou uvedeny jednotlivé účetní případy, které souvisejí se zaúčtováním mzdy a dalších operací, které se jich týkají. U každého účetního případu je vysvětleno, proč je právě takto zaúčtován. Veškeré účty, na které bude účtováno, jsou uvedeny ve vzorovém účtovém rozvrhu platném pro rok 2018, a který je součástí bakalářské práce jako příloha č. 3. Účetní případy se účtují na dva různé

účty, stejnou částkou a na dvě různé strany. V běžné účetní praxi se tyto strany označují MD – „Má dáti“ a D – „Dal“. Zaúčtování jednotlivých účetní případů je zachyceno v tabulce 3. 9.

Tab. 3. 9 Zaúčtování jednotlivých účetní případů

Účetní případ	MD	D
Zaúčtování hrubé mzdy	521	331
Nárok zaměstnanců na náhradu mzdy z důvodu nemoci	521	331
Srážky z mezd zaměstnanců na SP	331	336/1
Srážky z mezd zaměstnanců na ZP	331	336/2
Srážky z mezd – záloha na daň z příjmů	331	342
Zaúčtování daňového bonusu	342	331
Předpis ostatních srážek ze mzdy – spoření, splátky půjček	331	379
SP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance	524	336/1
ZP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance	524	336/2
Výplata čisté mzdy ve výplatním termínu	331	221,211
Odvod srážek z mezd dle výpisu z bankovního účtu:		
-vyúčtování se ČSSZ – platba SP	336	221
-vyúčtování se zdravotní pojišťovnou – platba ZP	336	221
-vyúčtování s finančním úřadem – zaplacení daně z příjmů	342	221
-vyúčtování ostatních srážek	379	221

Zdroj: [7] - vlastní zpracování

Zaúčtování hrubé mzdy – 521/331

Jde o nákladový účet, na kterém je zachycena hrubá mzda, jež přísluší zaměstnanci. Kromě klasické mzdy, může zde být zachycena také mzda naturální, nebo i náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti. Mzda je zaúčtována na stranu MD účtu 521- Mzdové náklady a tím se zvyšují náklady podniku a současně se zvyšuje závazek vůči zaměstnancům na účtu 331 - Zaměstnanci, který se zaúčtuje na stranu D. Mzdy se účtují na konci měsíce, a jsou tedy nákladem. Výdajem se stávají v měsíci, kdy budou uhrazeny. Z daňového hlediska je tento účet plně daňově uznatelný.

Zákonné SP a ZP hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance – 524/336

I v tomto případě se jedná o nákladový účet, který je daňově uznatelný. Ale podmínkou je, že pojistné musí být uhrazeno do 31. 1. následujícího roku. Zde je účtováno SP a ZP, které je povinen platit zaměstnavatel za své zaměstnance. Výše SP činí 25 % a ZP 9 %. Daný náklad zvyšuje mzdové náklady podniku a účtuje se na stranu MD účtu 524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění a současně dochází ke zvýšení závazku na straně D účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Účet 336 by měl mít analytické členění, například předpis SP 336.1 a předpis ZP 336.2.

Předpis SP a ZP hrazeného zaměstnancem ze mzdy – 331/336

Srážky SP a ZP se zaúčtuje jako snížení závazku na straně MD účtu 331 – Zaměstnanci a zároveň dojde ke zvýšení závazku na straně D účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Stejně i v tomto případě je vhodné účet 336 analyticky rozčlenit, dle ZP a SP.

Zaúčtování zálohy na daň z příjmů – 331/342

Zaměstnanec je také povinen odvádět zálohu na daň z příjmů, stejně jako SP a ZP. Předpis zálohy na daň z příjmů bude zaúčtován jako úbytek dluhu vůči zaměstnancům na stranu MD účtu 331 – Zaměstnanci a zároveň dojde ke zvýšení dluhu vůči finančnímu úřadu na straně D účtu 342 – Ostatní přímé daně.

Zaúčtování daňového bonusu – 342/331

V tomto případě nemá zaměstnanec závazek vůči finančnímu úřadu, ale naopak musí zaměstnavatel vrátit zaměstnanci peníze v podobě daňového bonusu. Nárok na daňový bonus je zaúčtován jako zvýšení závazku zaměstnavatele vůči zaměstnanci na stranu D účtu 331 – Zaměstnanci a snížení dluhu vůči finančnímu úřadu na stranu MD účtu 342 – Ostatní přímé daně.

Předpis ostatních srážek ze mzdy – 331/379

Tento účetní případ se zaúčtuje jako snížení závazku vůči zaměstnanci na stranu MD účtu 331 – Zaměstnanci a jako zvýšení závazku vůči jiným subjektům na stranu D účtu 379 – Jiné dluhy. Na tento účet lze účtovat například výživné na děti, placení penzijního připojištění či soukromého životního pojištění. Nejedná se o

zákonné srážky, a proto je důležitá sjednaná smlouva mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o srážkách ze mzdy.

Výplata čisté mzdy ve výplatním termínu – 331/221,211

V případě výplaty čisté mzdy dochází ke snížení závazku vůči zaměstnanci na stranu MD účtu 331 – Zaměstnanci a současně dochází k úbytku peněz buď z bankovního účtu, nebo z pokladny na straně D účtu 221 – Peněžní prostředky na účtech nebo 211 – Pokladna, záleží na tom, zda je sjednaná hotovostní či bezhotovostní výplata mzdy.

Odvod srážek ze mzdy – vyúčtování SP a ZP – 336/221

Při účtování tohoto účetního případu dochází k vyúčtování SP a ZP placeného jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem za zaměstnance. Účtuje se úbytek dluhu vůči institucím sociální zabezpečení a zdravotního pojištění na straně MD účtu 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění a zároveň se snižují peněžní prostředky na bankovním účtu na straně D účtu 221 – Peněžní prostředky na účtech.

Odvod srážek ze mzdy – vyúčtování zálohy na daň z příjmů – 342/221

V případě vyúčtování zálohy na daň z příjmů se sníží závazek vůči finančnímu úřadu na straně MD účtu 342 – Ostatní přímé daně a dojde k úbytku peněz na bankovním účtu na straně D účtu 221 – Peněžní prostředky na účtech.

Odvod srážek ze mzdy – vyúčtování ostatních srážek – 379/221

U vyúčtování ostatních srážek, které nejsou dané zákonem, se sníží závazek vůči jiným subjektům na straně MD účtu 379 – Jiné dluhy a zároveň se sníží peněžní prostředky na bankovním účtu na straně D účtu 221 – Peněžní prostředky na účtech.

4 Mzdový systém vybrané obchodní společnosti

Praktická část bakalářské práce se zabývá mzdovým systémem ve vybrané obchodní společnosti a dalšími souvislostmi s tím souvisejícími. V této kapitole budou uvedeny základní údaje o obchodní společnosti, seznámení se základními charakteristikami mzdového systému v obchodní společnosti. Kapitola zahrnuje typy mzdy dle pracovních kategorií, změny základní mzdy, příplatky, které jsou poskytované danou obchodní společností, ve většině případů nad rámec zákoníku práce. Součástí této kapitoly jsou také odměny poskytované zaměstnavatelem k různým životním výročím. Cílem praktické části bakalářské práce je zanalyzovat a zhodnotit mzdový systém vybrané obchodní společnosti, včetně interních směrnic a popřípadě doplnit vnitropodnikové směrnice o další způsoby odměňování zaměstnanců.

4.1 Základní informace o obchodní společnosti

Obchodní společnost byla založena v roce 2012, avšak už dávno předtím byla expertem na výrobu vnějšího osvětlení, než se stala vlastněným subjektem vybrané obchodní společnosti. Vybraná obchodní společnost se nachází v Moravskoslezském kraji. Obchodní společnost je globálním výrobcem a přímým dodavatelem pro automobilový průmysl. Výroba je zaměřena na vývoj vnějšího osvětlení do automobilů. Společnost má sídlo ve Spojených státech amerických, ale po celé zemi je rozmístěno mnoho závodů. Jednotlivé závody, ve kterých probíhá výroba, se nachází v České republice, Indii a Mexiku.

Mezi základní technologie využívané k výrobě patří matrixová technologie, automatická dálková světla, LED, organické LED a elektronické řídicí moduly. Předmětem výroby jsou zejména přední světlomety, signální osvětlení, elektronika a osvětlení pro jednostopá vozidla.

Přední světlomety jsou dnes nejen povinnou výbavou vozu, ale také desingovým prvkem. Vyrábí se pomocí různých technologií, od nákladově efektivního halogenového zdroje, přes xenonové a LED osvětlení až po lasery. Technologie jsou uzpůsobeny technickým požadavkům a požadavkům zákazníků.

Mezi signální osvětlení se řadí brzdové světlo, obrysové světlo, směrové světlo, blinkry a světla pro denní svícení. K výrobě signálního osvětlení se používá osvětlení LED v kombinaci s různými optickými systémy.

Elektronika je prvek inovativních osvětlovacích systémů. Elektronika, která komunikuje se senzory ve vozidle, jsou řídicí jednotky světlometů, LED řídicí moduly, LED moduly a mechatronika.

Taktéž ve výrobě osvětlení pro jednostopá vozidla se často využívá LED osvětlení. Jsou zde využity lehké materiály, nízká spotřeba energie a malá velikost osvětlovací techniky.

4.2 Základní mzdy zaměstnanců

Obchodní společnost má stanovenou základní mzdu, která odpovídá veškerým platným předpisům. Tato základní mzda nesmí být nižší než je mzda minimální stanovená pro každý kalendářní rok. V průběhu let dochází ke zvyšování minimální mzdy, a proto musí také zaměstnavatel základní mzdu zvyšovat, tak aby odpovídala platným předpisům. Zaměstnavatel seznamuje uchazeče o zaměstnání a zaměstnance převáděného do jiného povolání či funkce s druhem práce, s pracovními a mzdovými podmínkami v příslušných složkách a druzích mzdy. Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance předem se způsobem odměňování.

V rámci vybrané obchodní společnosti jsou zaměstnanci rozděleni, pro mzdové účely, do jednotlivých skupin dle výkonu práce a dle pozice. Pozice se člení na přímého dělníka (dále jen DL), nepřímého dělníka (dále jen IL) a technicko-hospodářského pracovníka (dále jen SAL). Kategorie zaměstnanců jsou uvedeny v tabulce 4.1. [21]

Tab. 4. 1 Kategorie zaměstnanců pro mzdové účely

Kategorie zaměstnanců pro mzdové účely			
DL	Direct labor / přímý dělník	Zahrnující zaměstnance hodinovou mzdou se směnovým výkonem	odměňované stanoveným
IL	Indirect labor / nepřímý dělník	Zahrnující zaměstnance měsíční mzdou	odměňované
SAL	Salaried / technicko-hospodářský pracovník	Zahrnující zaměstnance měsíční mzdou	odměňované

Zdroj: [21] - vlastní

Obchodní společnost rozlišuje základní mzdu na:

- tarifní (DL, IL),
- tarifní smluvní s rozpětím (SAL),
- mimotarifní.

Tarifní základní mzda

Tarifní základní mzda je druh základní mzdy stanovené na základě mzdového tarifu příslušného tarifního stupně, který je zpracován v tabulce 4. 2. Tarifní mzda zaměstnance kategorie DL a IL vychází z tarifního stupně sjednaného ve mzdové dohodě podle druhu práce na základě příslušného kvalifikačního katalogu dělnických povolání a sborníku příkladů prací zaměstnavatele. Měsíční sazby jsou stanoveny na fond pracovní doby 7,5 hodiny denně a platí pro zaměstnance ve všech provozních režimech.

Tab. 4. 2 Stupnice mzdových tarifů

Třída	DL (sazba v Kč/hodinu)	IL (sazba v Kč/měsíc)
1	Tarif třídy není uplatňován	
2	Tarif třídy není uplatňován	
3	99,50	15 681
4	103,20	16 883
5	115,90	19 314
6	131,60	22 785
7	148,70	25 813
8	168,10	29 261

Zdroj: [21] - vlastní zpracování

Základní mzda tarifní smluvní s rozpětím

Základní mzda s rozpětím je druh základní mzdy vyjádřený mzdovým rozpětím příslušného tarifního stupně, který je zpracován v tabulce 4. 3. Konkrétní výši mzdy pro jednotlivé zaměstnance stanoví přímý nadřízený po konzultaci se zástupcem personálního oddělení. Měsíční sazby, které jsou uvedeny v Tab. 4. 3 jsou stanoveny taktéž na fond pracovní doby 7,5 hodin denně a platí pro zaměstnance ve všech provozních režimech.

Tab. 4. 3 Tarifní smluvní mzdy s rozpětím

Třída	Minimum v Kč/měsíc	Střed rozpětí v Kč/měsíc	Maximum v Kč/měsíc
1		Tarif třídy není uplatňován	
2		Tarif třídy není uplatňován	
3		Tarif třídy není uplatňován	
4		Tarif třídy není uplatňován	
5	14 591	19 978	25 366
6	16 017	21 937	27 856
7	18 773	24 365	29 958
8	22 007	28 561	35 115
9	25 027	32 483	39 938
10	27 124	37 151	47 177
11	31 360	42 935	54 509
12	37 110	48 168	59 227

Zdroj: [21] - vlastní zpracování

Základní mzda mimotarifní

Mimotarifní základní mzda je druh základní mzdy stanovené individuálně mimo obecně platné mzdové tarify u dělníků a mzdová rozpětí ve třídách pro technicko-hospodářské pracovníky. Návrh na udělení mimotarifní základní mzdy se řídí pravidly podnikové směrnice. Mimotarifní základní mzdu může zaměstnavatel odejmout, pominou-li důvody, pro které byla přiznána.

4.2.1 Změny základní mzdy

Změny, které se týkají základní mzdy, sjednává zaměstnavatel se zaměstnancem podle úpravy v katalogu technicko-hospodářských funkcí a v katalogu dělnických povolání.

Základní mzda tarifní smluvní s rozpětím i mimotarifní se úměrně krátí při neodpracování zákonné pracovní doby v měsíci. Výjimkou jsou zaměstnanci, kteří pracují ve zvláštním nepřetržitém provozním režimu a zaměstnanci, kteří se pravidelně střídají ve dvanáctihodinovém cyklu, jejichž měsíční fond pracovní doby se řídí plánovaným harmonogramem směn. U těchto zaměstnanců se úměrně krátí

základní tarifní mzda při neodpracování pracovní doby v měsíci dle plánovaného harmonogramu směn. Objem práce sjednaný se zaměstnanci zařazeným do zvláštního nepřetržitého provozu dle harmonogramu, je sjednanou pracovní dobou pro příslušný měsíc, rok a danou pracovní skupinou a je v souladu s ustanovením zákoníku práce. [21]

4.2.2 Náhrada mzdy

Obchodní společnost mimo základní mzdu stanovenou dle tarifního stupně či tarifního stupně s rozpětím poskytuje náhradu mzdy v případě, že zaměstnanec nemůže konat práci a nebyl převeden na práci jinou. V těchto případech se může jednat například o prostoje, nepříznivé povětrnostní vlivy či jiné překážky na straně zaměstnavatele.

Prostoje

Pokud zaměstnanec pro přechodnou závadu způsobenou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, v dodávce surovin nebo pohonné síly, chybnými pracovními podklady nebo jinými provozními příčinami, nemůže vykonávat svou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Nepříznivé povětrnostní vlivy

Jestliže v důsledku přerušení práce způsobené povětrnostními vlivy nebo živelnou událostí nemůže zaměstnanec vykonávat dále svou práci, přísluší mu náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného výdělku.

Jiné překážky

Pro jiné překážky na straně zaměstnavatele přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Mimo překážek uvedených v § 109 odst. 3, zákoníku práce, je překážkou také to, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodů dočasného omezení odbytu jeho výrobků. Pokud se v těchto případech upraví dohoda mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem o výši poskytované náhrady mzdy, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 70 % průměrného výdělku.

4.3 Příplatky

Příplatky jsou nedílnou součástí mzdy a jsou spolu s ní i vypláceny. Jedná se o nárokovou složku mzdy a musí být zaměstnancům vypláceny. V souladu se

zákonem jsou příplatky určeny v minimální výši. Obchodní společnosti si může stanovit příplatky ve výši dané zákonem nebo vyšší.

Vybraná obchodní společnost má propracovaný systém příplatků, který je stanoven vnitřními předpisy. Ve většině případů nabízí vyšší příplatky, než jsou dané zákonem. Což má vliv na motivaci zaměstnanců, pracovat i po skončení pracovní doby, v sobotu a v neděli či ve svátek. Obvykle je práce u zaměstnanců v tyto dny méně oblíbená. Ale v této společnosti mají zaměstnanci vyšší motivaci a chuť pracovat i mimo běžnou pracovní dobu.

Příplatek za práci přesčas

V případě práce přesčas zaměstnavatel poskytne po dohodě se zaměstnancem náhradní volno, a to za 1 hodinu přesčas 1 hodina náhradního volna. Náhradní volno se poskytne v průběhu běžného měsíce, nejpozději však do tří měsíců po vzniku přesčasu. Pokud není dohodnuto náhradní volno, přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 35 % průměrného výdělku. Což je o 10 % vyšší než daný zákonem. Jestliže jde o práci přesčas v noci nebo ve dnech pracovního klidu, pak je příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku.

Pokud jde o vedoucí pracovníky, kteří jsou zařazení ve třídách 8 a výše, práce přesčas v paušální výši vyjádřené v korunách v rozsahu odpovídajícím 150 hodin za rok, což je v průměru 12,5 hodin za měsíc, je zahrnuta do základní mzdy.

Příplatek za práci ve svátek

Pokud zaměstnanec pracuje ve svátek, přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou na čerpání náhradního volna, přísluší zaměstnanci příplatek ve výši průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

U příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí se hodnotí prostředí tak, jako by byla realizována všechna technická a organizační opatření při práci, která jsou za současného stavu technicky uskutečnitelná. Hodnotí se taková míra ztěžujících vlivů, která je při výkonu hodnocených prací obvyklá. Nepřihlíží se k občasným odchylkám a k havarijním stavům. Příplatek náleží za každý ztěžující vliv, jímž je práce ztížena. Výše příplatku činí 6 Kč/hodinu nebo 6,10 Kč/hodinu.

Příplatek za práci o sobotách a nedělích

Také u příplatku za práci v sobotu a neděli je stanovena vyšší sazba, než je daná zákonem. Každému zaměstnanci za práci v sobotu a v neděli přísluší příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Tento příplatek je také kladně hodnocen, neboť pro zaměstnance znamená větší motivaci chodit do práce i o víkendu. Zvýšení sazby činí dokonce 15 %, což je výrazné oproti základní sazbě.

Mimo běžné příplatky má obchodní společnost stanovený i příplatek za zvýhodnění práce v odpolední směně a v noci a příplatek za zvýhodnění práce ve zvláštním nepřetržitém provozním režimu. Tyto příplatky výrazně přispívají ke zvýšení motivace k práci v třísměnném provozu, zejména odpolední a noční směny. Taktéž výhodné jsou příplatky za práci v nepřetržitém režimu, což je často mezi zaměstnanci neoblíbená práce. Veškeré příplatky jsou uvedeny v tabulce 4. 4.

Příplatek za práci v odpolední směně a v noci

Obchodní společnost se rozhodla poskytovat zaměstnancům za práci v odpolední směně a v noci zvýhodnění příplatek, který činí za každou odpracovanou hodinu 16,50 Kč.

Příplatek za práci ve zvláštním nepřetržitém provozním režimu

Zaměstnancům v dané obchodní společnosti, kteří jsou zařazeni, a kteří pracují ve zvláštním nepřetržitém provozním režimu, přísluší za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši 11,50 Kč. Zvláštní nepřetržitý režim znamená celotýdenní cyklus s osmihodinovou směnou kombinovanou s dvanáctihodinovou směnou. [21]

Jednou z mnoha odměn je také odměna za pracovní pohotovost. Nejedná se o příplatek, ale o odměnu, za to, že bude zaměstnanec připraven k práci v případě, že bude na pracovišti potřeba, nebo v případech, kdy je jeho účast nezbytná. Nejde o odměnu, která by byla běžná v každé obchodní společnosti. Záleží pouze na daném zaměstnavateli a také na dohodě se zaměstnanci. Bez jejich souhlasu nelze požadovat připravenost k práci mimo jejich pracovní dobu.

Odměna z pracovní pohotovost

Jedná se o časový úsek, kdy účast zaměstnance mimo jeho pracovní dobu na pracovišti není nutná, musí být však připraven na eventuální pracovní nasazení. Pracovní pohotovost může být po zaměstnanci požadována, jen když se

zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne. Musí být zaměstnancům oznámeno začátek a konec jejich pracovní pohotovosti. Obchodní společnost poskytuje odměnu za pracovní pohotovost ve výši 10 % průměrného výdělku za 1 hodinu, ve dnech pracovního klidu a ve svátcích ve výši 15 % průměrného výdělku. Výkon pracovní pohotovosti se nezahrnuje do odpracované doby.

Tab. 4. 4 Výše příplatků

Druh příplatku	Výše příplatků v obchodní společnosti	Výše příplatků dané zákoníkem práce
Příplatek za práci přesčas	35 %	25 %
Příplatek za práci ve svátek	100 %	100 %
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	6 Kč nebo 6,10 Kč	10 %
Příplatek za práci v sobotu a v neděli	25 %	10 %
Příplatek za práci v odpolední směně a v noci	16,50 Kč	X
Příplatek za práci ve zvláštním nepřetržitém provozním režimu	11,50 Kč	X

Zdroj: [21] [11] - vlastní zpracování

Většinu příplatků má obchodní společnost stanovenou ve větší výši oproti příplatkům stanoveným zákoníkem práce. Má také stanoveny i příplatky, které v zákoníku práce nejsou uvedeny. Pro společnost je to výhodné, neboť tyto příplatky na zaměstnance působí a zvyšují jejich pracovní motivaci. Taktéž pro uchazeče o zaměstnání to může být jedním z rozhodujících kritérií pro přijetí dané pracovní nabídky. Příplatky stanovené nad rámec zákoníku práce, mohou být považovány jako určitá forma zaměstnaneckých výhod.

4.4 Odměny

Odměny jsou vypláceny současně se mzdou a jsou nenárokovou složkou mzdy. Záleží pouze na zaměstnavateli, zda odměnu a jakou zaměstnancům

poskytne. Obchodní společnost poskytuje výkonnostní odměnu a nabízí zaměstnancům formou motivace podíl na dosaženém zisku společnosti. Stejně jako příplatky jsou i odměny stanoveny nad rámec zákoníku práce. Jsou jedním z motivačních faktorů.

Výkonnostní odměna

Na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se poskytuje měsíční výkonnostní odměna zaměstnancům v dělnických povoláních, v kategoriích DL a IL. Zaměstnancům v kategorii SAL se poskytuje pololetní výkonnostní odměna. Pro všechny kategorie zaměstnanců, kterým se poskytuje výkonnostní odměna, je nastaveno rozpětí sazby výkonnostní odměny v rozmezí 0 - 22,5 % ze základní mzdy za odpracované hodiny.

Motivace na dosaženém zisku společnosti

Podíl na dosaženém zisku společnosti poskytuje obchodní společnost všem zaměstnancům podniku, kteří v daném roce odpracovali nejméně 700 hodin. Motivace na dosaženém zisku společnosti se vytvoří přidělem 12 % z hospodářského výsledku ověřeného za dané hodnocené období a sníženého o daň z příjmů společnosti. Rozdělení podílu na dosaženém zisku se provádí na základě hrubých mezd zaměstnanců. Jedinou podmínkou je, že maximální výše přidělu motivace na dosaženém zisku za obchodní rok pro jednotlivce může činit sedminásobek minimální mzdy stanovené zákonem.

4.5 Zaměstnanecké benefity

Součástí dobře propracovaného mzdového systému v obchodní společnosti jsou i zaměstnanecké benefity. Přispívají ke kladnému hodnocení obchodní společnosti. Zároveň mohou být motivačním faktorem pro stávající i pro budoucí zaměstnance. Benefity nejsou uvedeny v zákoníku práce, a tudíž záleží na obchodní společnosti, zda bude nějaké poskytovat či nikoli. Mezi benefity poskytované danou obchodní společností patří:

- věrnostní odměny k pracovním výročím,
- prohlubování kvalifikace,
- příspěvek ze sociálního fondu,
- příspěvek na zdravotní péči,

- péče o děti zaměstnanců,
- poskytování závodního stravování,
- ostatní sociální služby. [21]

4.5.1 Věrnostní odměny k pracovním výročím

Rámcovými kritérii pro poskytnutí a výši odměny při pracovních výročích jsou pracovní výkonnost a dodržování pracovního řádu. Pokud zaměstnanci splňují určitá kritéria uvedená v tabulce 4. 5. až 4. 7., bude jim poskytnuta věrnostní odměna při dosažení:

- **celkové doby zaměstnání v pracovním poměru**

Pro přiznání této odměny bude brán součet všech skutečně odpracovaných roků u zaměstnavatele bez přerušení.

Tab. 4. 5 Výše odměny při dosažení celkové doby zaměstnání

Počet let	Výše odměny v Kč
10	3 500
15	4 500
20	5 500
25	6 500
30	8 000
35	10 000
40	13 000
45	17 000

Zdroj: [21] - vlastní zpracování

- **životního jubilea 50 let věku a celkové doby zaměstnání**

Tab. 4. 6 Výše odměny při dosažení životního jubilea

Počet let	Výše odměny v Kč
Nad 5 – 10	1 500
Nad 10 – 20	3 000
Nad 20 – 30	3 500
Nad 30	4 000

Zdroj: [21] - vlastní zpracování

- při prvním skončení pracovního poměru po nabytí nároku na starobní nebo invalidní důchod 3. stupně a celkové doby zaměstnání

Tab. 4. 7 Výše odměn při nároku na starobní nebo invalidní důchod

Počet let	Výše odměny v Kč
Nad 5 – 10	3 000
Nad 10 – 20	4 000
Nad 20 – 30	5 000
Nad 30 – 35	6 000
Nad 35 – 40	9 000
Nad 40	12 000

Zdroj: [21] - vlastní zpracování

4.5.2 Příspěvek na dopravné

Zaměstnavatel přispívá zaměstnancům na dopravné ve výši 1,80 Kč za 1 km vzdálenosti mezi místem pracoviště a místem bydliště, a to v jednom směru za každý započatý odpracovaný den. Zaměstnancům, kteří do zaměstnání dojíždí jen veřejnou hromadnou dopravou, zaměstnavatel přispěje za každý započatý odpracovaný den 5 Kč.

4.5.3 Sociální fond

Obchodní společnost má vytvořený sociální fond, o jehož použití rozhoduje zaměstnavatel a odborová organizace. Sociální fond je vytvořen základním přídělem do tohoto fondu ve výši 2,85 % z vyplacených mzdových prostředků za obchodní rok. Sociální fond je rozdělen:

- 2 % k osobní sociální potřebě zaměstnanců, kteří budou v pracovním poměru u zaměstnavatele, a to rovnoměrně pro každého zaměstnance,
- 0,4 % na kulturně výchovnou a sportovní činnost,
- 0,45 % do rezervy sociálního fondu.

4.5.4 Zdravotní péče

Zaměstnavatel hradí zaměstnancům vstupní prohlídky, na pracovištích zajišťuje dodržování přípustných mikroklimatických podmínek, včetně stanovení náhradních opatření. Zaměstnavatel v zájmu zlepšení stavu zaměstnanců podstatně zvýšil všeobecnou prevenci s cílem na:

- snížení výskytu nemocí z povolání,
- omezení vlivu pracovních podmínek na výskyt nádorových onemocnění,
- omezení výskytu nespecifikovaných onemocnění souvisejících s výkonem práce.

4.5.5 Péče o děti zaměstnanců

Jedna z dalších výhod, kterou tato obchodní společnost poskytuje, je péče o děti zaměstnanců. Pro zaměstnance je výhodné využití tohoto benefitu. Nemusí se dále starat, jak bude o děti postaráno, když půjdou do práce, či zda bude možné děti vůbec do státní mateřské školy umístit. Tato výhoda je u zaměstnanců velice chválena. Obchodní společnost uhradí zaměstnancům náklady spojené s umístěním dítěte v závodní mateřské škole.

4.5.6 Ostatní sociální služby

V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání poskytne zaměstnavatel pozůstalým další odškodnění, nad rámec zákoníku práce. Výše tohoto odškodnění nesmí činit méně než trojnásobek průměrné měsíční mzdy zemřelého zaměstnance. Sociální výpomoc dále zaměstnavatel poskytuje v mimořádně závažných životních situacích, způsobených například živelnou pohromou. Sociální výpomoc činí maximálně 30 000 Kč a podléhá dani z příjmů fyzických osob.

4.6 Návrhy zlepšení mzdového systému v obchodní společnosti

Obchodní společnost má dobře propracovaný mzdový systém. Má určené kategorie zaměstnanců, kteří se dle profese a typu práce člení do jednotlivých

pracovních kategorií. Každá kategorie má přidělený mzdový tarif, který odpovídá pracovním povinnostem a náplni práce i veškerým platným předpisům.

Nedílnou součástí propracovaného mzdového systému je i poskytování příplatků, ve většině případů nad rámec zákoníku práce. Což působí jako motivace jak pro stávající, tak i pro budoucí zaměstnance. Obchodní společnost má navíc stanoveny dva příplatky, které nejsou v zákoníku práce uvedeny, a které poskytuje na základě vlastního rozhodnutí.

K motivaci zaměstnanců výrazně přispívají také odměny, které jim společnost poskytuje. Jedná se o výkonnostní odměnu, která je poskytována ve formě měsíční odměny zaměstnancům v kategorii IL a DL, nebo ve formě pololetní odměny, poskytované zaměstnancům v kategorii SAL. Poskytují také odměnu formou motivace na dosaženém zisku společnosti.

Obchodní společnost se snaží zaměstnancům nabídnout co nejlepší mzdové ohodnocení, jehož součástí jsou kromě mzdy i další náležitosti. K těm patří také zaměstnanecké benefity. Ale právě v této části mzdového systému má společnost největší slabinu. Přesto, že určité benefity nabízí, mohla by jich nabízet mnohem více a tím přispět k vyšší pracovní výkonnosti a motivaci zaměstnanců, kteří by neviděli výhodu pouze ve zvýšení mzdy, ale také ve využívání jiných zaměstnaneckých výhod.

Právě v této oblasti by mohlo dojít ke zlepšení, a mohlo by to ovlivnit jak zaměstnance, tak i samotnou společnost. Některé zaměstnanecké výhody nepodléhají zdanění a tím pádem, by to bylo pro zaměstnance výhodnější než zvýšení mzdy, jež zdanění podléhá. Stejně tak pro společnost by to bylo výhodnější, neboť zvýšení mzdy podléhá odvodům SP a ZP.

Jedním z cílů praktické části bakalářské práce je obchodní společnosti navrhnout a doplnit vnitropodnikové směrnice o další způsoby odměňování zaměstnanců, prostřednictvím rozdílu mezi zvýšením mzdy nebo poskytnutím zaměstnaneckého benefitu. Na příkladech bude vysvětleno, jak by se mzda změnila, kdyby se zvýšila, nebo kdyby byla zaměstnanci poskytnuta určitá výhoda. Co by se změnilo pro společnost a co pro zaměstnance. Zaměstnanecké benefity, které budou na příkladech vysvětleny, a které obchodní společnost neposkytuje, jsou:

- poskytnutí zaměstnancům v kategorii SAL osobní automobil,
- příspěvek na penzijní připojištění nebo životní pojištění,
- zdravotní dny volna.

4.6.1 Zvýšení mzdy formou poskytnutí osobního automobilu ke služebním i soukromým účelům

Technicko-hospodářský pracovník dostává hrubou mzdu ve výši 34 547 Kč. Společnost se rozhodla zvýšit hrubou mzdu o 3 000 Kč. Zaměstnanec uplatňuje základní slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč. Postup výpočtu zvýšení mzdy je uveden v tabulce 4. 8.

Tab. 4. 8 Navýšení mzdy

Hrubá mzda	34 547 Kč
Zvýšená hrubá mzda	$34\,547 + 3\,000 = 37\,547$ Kč
SPH mzda	$37\,547 \times 1,34 = 50\,313$ Kč
Zaokrouhlená SPH mzda	50 400 Kč
SP zaměstnavatel	$37\,547 \times 0,25 = 9\,387$ Kč
ZP zaměstnavatel	$37\,547 \times 0,09 = 3\,380$ Kč
Záloha na daň z příjmů	$50\,400 \times 0,15 = 7\,560$ Kč
Slevy na dani:	
-sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň z příjmů	$7\,560 - 2\,070 = 5\,490$ Kč
SP zaměstnanec	$37\,547 \times 0,065 = 2\,441$ Kč
ZP zaměstnanec	$37\,547 \times 0,045 = 1\,690$ Kč
Čistá mzda k výplatě	$37\,547 - 5\,490 - 2\,441 - 1\,690 = 27\,926$ Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V následujícím příkladu si ukážeme, jak se změní mzda, pokud by se společnost rozhodla nezvyšovat hrubou mzdu, ale poskytnout zaměstnanci benefit ve formě poskytnutí osobního automobilu, jehož pořizovací cena činí 300 000 Kč včetně DPH. Hrubá mzda činí 34 547 Kč. Uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka ve výši 2 070 Kč. Změna výpočtu mzdy při poskytnutí služebního automobilu je zpracována v tabulce 4. 9.

Tab. 4. 9 Poskytnutí benefitu

Hrubá mzda	34 547 Kč
Poskytnutí osobního automobilu (1 % ze vstupní ceny)	$300\,000 \times 0,01 = 3\,000$ Kč
Hrubá mzda	$34\,547 + 3\,000 = 37\,547$ Kč
SPH mzda	$37\,547 \times 1,34 = 50\,313$ Kč
Zaokrouhlená SPH mzda	50 400 Kč
SP zaměstnavatel	$37\,547 \times 0,25 = 9\,387$ Kč
ZP zaměstnavatel	$37\,547 \times 0,09 = 3\,380$ Kč
Záloha na daň z příjmů	$50\,400 \times 0,15 = 7\,560$ Kč
Slevy na dani:	
-sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň z příjmů	$7\,560 - 2\,070 = 5\,490$ Kč
SP zaměstnanec	$37\,547 \times 0,065 = 2\,441$ Kč
ZP zaměstnanec	$37\,547 \times 0,045 = 1\,690$ Kč
Čistá mzda k výplatě	$34\,547 - 5\,490 - 2\,441 - 1\,690 = 24\,926$ Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V porovnání obou možností je jasné, že čistá mzda k výplatě, kterou zaměstnanec obdrží je vyšší u možnosti zvýšení mzdy. Avšak nelze sledovat pouze tento aspekt. Zaměstnavatel poskytl zaměstnanci osobní automobil jak ke služebním, tak i k soukromým účelům. Zaměstnanec zaplatí z této výhody na daních a pojistných odvodech ročně značnou část, avšak je to mnohem méně než by ho stál nový rodinný vůz. Je proto zcela jasné, že poptávka po firemních autech jako zaměstnanecký benefit je velmi vysoká. Navíc zaměstnanci odpadají starosti s opravami a udržováním vozidla, to zpravidla zajišťuje a hradí zaměstnavatel. Náklady na pohonné hmoty pro soukromé jízdy si hradí zaměstnanec ze svého.

Z pohledu zaměstnavatele je tento benefit méně výhodný. Stejně jako v případě zvýšení mzdy, tak i poskytnutí firemního auta, podléhá zdanění, v obou případech je to v tomto ohledu stejné. U zvýšení mzdy dochází k navýšení mzdových nákladů na účtu 521 – Mzdové náklady, kdežto u poskytnutí firemního automobilu se zvýší aktiva firmy, konkrétně účet 042 – Pořízení dlouhodobého hmotného majetku.

Současně se zvyšují náklady na opravy a udržování na účtu 511 – Opravy a udržování. Daňové výdaje zaměstnavatele zde představují náklady na údržbu a opravy vozidla, silniční daň, pojištění odpovědnosti a havarijní pojištění, odpisy vozu. Zároveň však může pořízení automobilu zahrnout do nákladů v průběhu let formou odpisů. Poté při ročním zúčtování může odečíst rozdíl mezi účetními a daňovými odpisy, od základu daně, jako náklad daňově neuznatelný.

V tomto případě záleží pouze na zaměstnavateli, zda se rozhodne firemní automobil poskytnout či nikoli. V případě poskytnutí automobilu, zaměstnavatel zvyšuje motivaci zaměstnanců.

4.6.2 Zvýšení mzdy formou příspěvku na penzijní připojištění

Zaměstnanec dostává základní mzdu ve výši 17 798 Kč. Uplatňuje základní slevu na poplatníka. Zaměstnavatel se rozhodl zaměstnanci zvýšit základní mzdu o 2 000 Kč. Postup výpočtu mzdy je zpracován v tabulce 4. 10.

Tab. 4. 10 Navýšení mzdy

Hrubá mzda	17 798 Kč
Zvýšená hrubá mzda	19 798 Kč
SHM mzda	$19\,798 \times 1,34 = 26\,529$ Kč
Zaokrouhlená SHM mzda	26 600 Kč
SP zaměstnavatel	$19\,798 \times 0,25 = 4\,950$ Kč
ZP zaměstnavatel	$19\,798 \times 0,09 = 1\,782$ Kč
Záloha na daň z příjmů	$26\,600 \times 0,15 = 3\,990$ Kč
Slevy na dani:	
-sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň z příjmů	$3\,990 - 2\,070 = 1\,920$ Kč
SP zaměstnanec	$19\,798 \times 0,065 = 1\,287$ Kč
ZP zaměstnanec	$19\,798 \times 0,045 = 891$ Kč
Čistá mzda k výplatě	$19\,798 - 1\,920 - 1\,287 - 891 = 15\,700$ Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V následující tabulce bude uveden výpočet a změna mzdy zaměstnance v případě, že zaměstnavatel nezvýší hrubou mzdu, ale poskytne příspěvek na

penzijní připojištění. Změna výpočtu mzdy při poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění je zpracována v tabulce 4. 11.

Tab. 4. 11 Poskytnutí benefitu

Hrubá mzda	17 798 Kč
Příspěvek na penzijní připojištění	2 000 Kč
Hrubá mzda	17 798 Kč
SHM mzda	$17\,798 \times 1,34 = 23\,849$ Kč
Zaokrouhlená SHM mzda	23 900 Kč
SP zaměstnavatel	$17\,798 \times 0,25 = 4\,450$ Kč
ZP zaměstnavatel	$17\,798 \times 0,09 = 1\,602$ Kč
Záloha na daň z příjmů	$23\,900 \times 0,15 = 3\,585$ Kč
Slevy na dani:	
-sleva na poplatníka	2 070 Kč
Daň z příjmů	$3\,585 - 2\,070 = 1\,515$ Kč
SP zaměstnance	$17\,798 \times 0,065 = 1\,157$ Kč
ZP zaměstnance	$17\,798 \times 0,045 = 801$ Kč
Čistá mzda k výplatě	$17\,798 - 1\,515 - 1\,157 - 801 = 14\,325$ Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Z hlediska srovnání obou variant je jasné, že vyšší mzdu obdrží u první varianty. U druhé varianty dostane zaměstnanec nižší čistou mzdu, ale 2000 Kč se odvede na účet penzijního připojištění zaměstnance. Nevýhodou je, že na peníze z penzijního připojištění nemůže rovnou sáhnout. Tato nevýhoda se však může obrátit ve výhodu, za splnění podmínek daných smlouvou, bude mít ve stáří zajištění. Navíc pokud si zaměstnanec platí penzijní připojištění v minimální výši 1 000 Kč měsíčně, dostává od státu příspěvek ve výši 230 Kč za měsíc. Pokud zaplatí 36 000 Kč za rok, může si odečíst při ročním zúčtování daní částku 24 000 Kč. Navíc na dani z příjmů ušetří částku ve výši 3 600 Kč. Příspěvek na penzijní připojištění nepodléhá zdanění, a zaměstnanec z této částky nemusí odvádět SP a ZP a daň z příjmů.

Z pohledu zaměstnavatele je příspěvek na penzijní připojištění osvobozen od daně z příjmů do výše 50 000 Kč/ročně za každého zaměstnance. Nemusí z něj odvádět SP a ZP. Tento příspěvek je pro zaměstnavatele daňově uznatelným

nákladem. Podmínky daňové uznatelnosti je zakotvení práva zaměstnanců na příspěvek zaměstnavatele v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvě. Pokud by došlo k překročení stanoveného limitu, pak z částky, která přesahuje stanovený limit, musí zaměstnavatel odvést SP a ZP.

4.6.3 Zdravotní dny volna

Jednou z výhod, která by výrazně přispěla k pozitivnímu hodnocení společnosti je poskytnutí několika zdravotních dnů volna, záleželo by na zaměstnavateli, kolik dnů by byl ochoten poskytnout. Jde o tzv. „sick days“, v rámci kterých se zaměstnavatel snaží vykompenzovat stav českého zdravotnictví prostřednictvím poskytnutí několika dní volna. Pokud bude zaměstnanec nemocný, může využít zdravotní dny volna, aniž by musel jít k lékaři a přinést neschopenku zaměstnavateli. Tím se zaměstnanec může vyhnout dočasnému snížení příjmů, zejména v prvních dnech pracovní neschopnosti.

Tento benefit by mohl být velmi oblíbený, neboť velká část zaměstnanců chodí do práce i v době nemoci, protože se obávají snížení příjmů, které by měli za následek snížení jejich životní úrovně. Což je pro jejich zdravotní stav nevýhodné, neboť právě takto přechozené virózy mohou vést k vážnějším onemocněním a tím pádem také k dlouhodobé pracovní neschopnosti. Řešením právě pro tyto případy by mohly být sick days. V případě, že by se jednalo o krátkou virózu či nachlazení, pomohly by k uzdravení, aniž by si museli zaměstnanci vybírat běžnou dovolenou nebo jít na nemocenskou dovolenou. Tím se mohou zaměstnanci vyhnout snížení příjmů a administrativě v této oblasti.

4.7 Zhodnocení mzdového systému vybrané obchodní společnosti

Obchodní společnost má dobře propracovaný mzdový systém a vnitropodnikové směrnice v oblasti odměňování, který přispívá ke kladnému hodnocení obchodní společnosti z oblasti zaměstnanců či budoucích uchazečů o zaměstnání. Mzdový systém a jeho propracování patří k těm nejdůležitějším oblastem uvnitř podniku, na základě kterých je obchodní společnost schopna přilákat nové zaměstnance a zároveň obstát v konkurenci oproti jiným obchodním společnostem.

Stejně jako jiné obchodní společnosti, má i tato vybraná obchodní společnost stanovený jako jeden z mnoha cílů, spokojené zaměstnance. V tomto případě je obchodní společnost na velmi dobré úrovni, neboť nabízí propracovaný systém odměňování. Odměňování nezávisí pouze na dosažené mzdě, která odpovídá veškerým platným zákonům a předpisům, ale souvisí s ním také další náležitosti. Systém odměňování v obchodní společnosti zahrnuje také příplatky, které má obchodní společnost stanovené ve větší výši než je dáno zákoníkem práce. Navíc má stanoveny dva příplatky, které v zákoníku práce uvedeny nejsou. Jedná se o příplatek za práci v odpolední směně a v noci a příplatek za práci ve zvláštním nepřetržitém provozním režimu. Výše příplatků stanovená nad rámec zákoníku práce a příplatky stanovené navíc přispívají k motivaci zaměstnanců pracovat v daném provozním režimu nebo plnit pracovní povinnosti nad rámec stanovené pracovní doby.

Nedílnou součástí mzdového systému v obchodní společnosti jsou i odměny, které nabízí svým zaměstnancům. Jde o výkonnostní odměnu a odměnu formou motivace na dosaženém zisku společnosti. V případě výkonnostní odměny jsou takto ohodnoceni všichni zaměstnanci ve všech pracovních kategoriích. Je poskytována buď měsíční, nebo pololetní výkonnostní odměna. Odměna formou motivace na dosaženém zisku společnosti je stanovena pouze pro vybrané zaměstnance, kteří splnili určité podmínky. Vede tedy ke zvýšení pracovní výkonnosti zaměstnanců, kteří se tímto způsobem snaží dané podmínky splnit a podílet se na získání odměny.

Obchodní společnost nabízí zaměstnancům řadu výhod v oblasti příplatků a odměn. Nedílnou součástí mzdového systému jsou také zaměstnanecké benefity. Pro zaměstnance často bývají zaměstnanecké benefity větším motivačním faktorem než samotná mzda za vykonanou práci. Obchodní společnost má v této oblasti značnou mezeru, a bylo by pro ni výhodnější v této oblasti učinit opatření, které by přispěly k vyšší pracovní výkonnosti a motivaci zaměstnanců. Také pro uchazeče o zaměstnání jsou často zaměstnanecké benefity rozhodujícím faktorem pro přijetí pracovní nabídky. Proto jsou v praktické části bakalářské práce doplněny interní směrnice týkající se mzdové oblasti o další způsoby odměňování zaměstnanců. Je zde vysvětlen rozdíl mezi zvýšením mzdy nebo poskytnutím benefitu, jak se obě varianty liší a co to znamená pro zaměstnance a zaměstnavatele.

5 Závěr

Mzdový systém se v každé obchodní společnosti liší. Jedná se o problematiku, o kterou by se měl zajímat každý zaměstnavatel, neboť přispívá ke správnému hospodaření obchodní společnosti. Stejně tak pro zaměstnance je mzdová problematika velice důležitá, protože právě na tom závisí, jak bude zaměstnanec odměňován, zda mu budou poskytnuty zaměstnanecké benefity. Zaměstnavatel má mimo další cíle i cíl, kterým jsou spokojení zaměstnanci. A to závisí pouze na tom, jak dobře je mzdový systém ve firmě propracován a co je zaměstnavatel schopen nebo ochoten poskytnout zaměstnanci nad rámec povinností daných zákonem.

Cílem bakalářské práce bylo vymezení základních pojmů týkajících se mzdové problematiky z právního hlediska, seznámení s postupem výpočtu mezd, jejich zdaněním a účtováním jednotlivých účetní případů týkajících se mzdové problematiky. V praktické části bakalářské práce byl popsán a zhodnocen mzdový systém vybrané obchodní společnosti včetně interních směrnic v oblasti odměňování a tyto vnitropodnikové směrnice byly doplněny o další způsoby odměňování zaměstnanců. Bylo navrženo, zda by bylo výhodnější, kdyby obchodní společnost zvýšila hrubou mzdu nebo poskytla vybraný zaměstnanecký benefit. Byly zde popsány a vysvětleny obě varianty.

Teoretická část bakalářské práce se rozdělila na dvě části. První část se zabývala vymezením základních pojmů mzdového systému z právního hlediska. Jednalo se zejména o vznik pracovního poměru, dobu trvání, jeho skončení a účastníky. Dále zde byly popsány, jaké jsou typy a formy mezd, popsány a vysvětleny veškeré příplatky. Byly zde popsány pojmy jako minimální mzda, zaručená mzda a okrajově zmíněny zaměstnanecké benefity.

Druhá část se zabývala výpočtem mezd, jejich zdaněním a zaúčtováním jednotlivých účetních případů. V kapitole jsou popsány pojmy splatnost a výplaty mezd, zúčtování mzdy, kterou provádí mzdová účetní a také srážky ze mzdy. Je zde vysvětlen postup stanovení hrubé mzdy a SPH mzdy, dále postup výpočtu SP a ZP, daň z příjmů. Součástí jsou také slevy na dani, daňové zvýhodnění na děti a postup výpočtu čisté mzdy. Na závěr druhé části je uvedeno zaúčtování jednotlivých účetních případů.

Praktická část bakalářské práce byla zaměřena na analýzu a zhodnocení mzdového systému ve vybrané obchodní společnosti, včetně vnitropodnikových směrnic v oblasti odměňování a jejich doplnění o další způsoby odměňování. V praktické části jsou uvedeny základní informace o vybrané obchodní společnosti. V kapitole jsou popsány, jaké typy mezd obchodní společnost poskytuje, jak se liší hrubá mzda v jednotlivých pracovních kategoriích, jaké příplatky nebo odměny obchodní společnost poskytuje a v jaké výši se pohybují. Okrajově jsou zde zmíněny zaměstnanecké benefity poskytované obchodní společnostmi, a na základě kterých je provedeno doplnění mzdového systému. Cílem kapitoly bylo zanalyzovat a zhodnotit mzdový systém obchodní společnosti, včetně interních směrnic a doplnit je o další způsoby odměňování, které jsou v současné době běžné a mohly by obchodní společnosti přispět k lepšímu hodnocení z řad zaměstnanců. V závěru kapitoly je uvedeno zhodnocení mzdového systému vybrané obchodní společnosti, ve kterém jsou uvedeny pozitivní a negativní stránky mzdového systému.

Seznam použité literatury

Odborná kniha

[1] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2017*. 27. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 631 s. ISBN 978-80-7554-062-1.

[2] KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda personalisty 2016*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-003-4.

[3] KOLEKTIV AUTORŮ. *Meritum Mzdy 2017*. 14. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 562 s. ISBN 978-80-7552-542-0.

[4] KOLEKTIV AUTORŮ. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2017*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2017. 367 s. ISBN 978-80-7554-064-5.

[5] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 256 s. ISBN 978-80-7552-514-7.

[6] PILAŘOVÁ, Ivana. *Účetní a daňové případy řešené v s.r.o.* 5., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-153-8.

[7] ŠEBESTÍKOVÁ, Viola. *Účetnictví podnikatelských subjektů II*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2013. ISBN 978-80-248-3141-1.

[8] ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7554-008-9.

[9] VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2017*. 20. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. 464 s. ISBN 978-80-271-0426-0.

Právní předpisy

[10] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě, za práci ve ztíženém pracovním prostředí

[11] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[12] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

[13] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

[14] Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Internetové zdroje

[15] Česká správa sociálního zabezpečení. ČSSZ: [online]. ČSSZ [25. 11. 2017]. Výše a platba pojistného 2017. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>

[16] Kastner software: Mzdový a osobní list [online]. kastnersw.cz [25. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.kastnersw.cz/formstudio/formulare/mzdovy-a-osobni-list.asp>

[17] Ministerstvo financí. MF: Databáze aktuálních daňových tiskopisů 2018 [online]. MF [6. 4. 2018]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/danove-tiskopisy/databaze-aktualnich-danovych-tiskopisu>

[18] Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: [online]. MPSV [15. 1. 2018]. Přehled o vývoji částek minimální mzdy 2018. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>

[19] Ministerstvo práce a sociálních věcí. MPSV: [online]. MPSV [15. 1. 2018]. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro rok 2018. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31799/NV_567_2006__UZ_-_1_1_18_.pdf

[20] Účetníček: Vzorový účtový rozvrh pro podnikatele [online]. účetníček.cz [10. 4. 2018]. Dostupné z: <http://www.ucetnicek.cz/images/articles/13/vzorovy-uctovy-rozvrh-pro-podnikatele.pdf>

Interní zdroj obchodní společnosti

[21] Interní dokumenty obchodní společnosti

Seznam zkratk

DL	přímý dělník
D	strana „Dal“
IL	nepřímý dělník
MD	strana „Má dáti“
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
SAL	technicko-hospodářský pracovník
SP	sociální pojištění
SPH	superhrubá mzda
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zdravotní pojištění
ZTP/P	zvlášť tělesně postižený s průvodcem

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2018

Martina Izaiášová

Martina Izaiášová

Seznam příloh

- Příloha č. 1 - Mzdový list
- Příloha č. 2 - Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
- Příloha č. 3 - Vzorový účtový rozvrh